

# **Perämieskadettisopimuksen 2016 vastaanotto**

**Tutkimus Suomen Laivanpäälystöliiton ja Suomen Varustamot ry:n välisestä perämieskadettisopimuksesta ja sen toimivuudesta käytännössä**

Jukka Korhonen, Petri Shemeikka ja Tapani Tuominen

Examensarbete för sjökapten (YH)-examen

Utbildning i sjöfart

Åbo 2019



## EXAMENSARBETE

Författare: Jukka Korhonen, Petri Shemeikka och Tapani Tuominen

Utbildning och ort: Utbildning i sjöfart – Åbo

Inriktningsalternativ/Fördjupning: sjökapten

Handledare: Peter Björkroth, Ritva Lindell

Titel: Mottagning av styrmankadettavtalet 2016

---

Datum 24.4.2019

Sidantal 54

Bilagor 10

---

### Abstrakt

I finska sjöfart introducerades ett kadettsystem 2016 med syfte att ge unga finska styrmän mer erfarenhet som styrman, med tidsbegränsade kontrakt, 4-6 veckor och ingen lön mellan kontrakt.

Syftet med detta examensarbete är att undersöka systemets funktion i praktik och dess fördelar och nackdelar. Studien gällde inte löner och andra ekonomiska aspekter, så de är mycket knappa. På samma sätt gäller examensarbete inte juridiska aspekter om styrmankadettavtalet.

Undersökningen genomfördes genom att intervjua styrmän, sjöfartsstudenter, representerer för Finlands Skeppsbefälsförbund rf, Rederierna i Finland rf och finska maritima skolor.

Huvudresultatet av studien var att styrmankadettssystemets ursprungliga syftet var uppfyllt. Den huvudsakliga kritiken av svaren gällde lönen för styrmankadetten.

---

Språk: finska

Nyckelord: kadetti, sekamiehitys, perämies

---

## OPINNÄYTETYÖ

Tekijät: Jukka Korhonen, Petri Shemeikka ja Tapani Tuominen

Koulutus ja paikkakunta: Merenkulku – Turku

Suuntautumisvaihtoehto/Syventävät opinnot: merikapteeni

Ohjaajat: Peter Björkroth, Ritva Lindell

Nimike: Perämieskadettisopimuksen 2016 vastaanotto

---

Päivämäärä 24.4.2019

Sivumäärä 54

Liitteet 10

---

### Tiivistelmä

Suomessa otettiin käyttöön perämieskadettijärjestelmä vuonna 2016 tarkoituksena antaa nuorille suomalaisille perämiehille lisää perämieskokemusta siten, että sopimukset ovat määräaikaaisia, yhden työjakson mittaisia ja sopimusten väliseltä ajalta ei makseta palkkaa.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kartoittaa järjestelmän toimivuutta käytännössä sekä tuoda esille sen hyviä ja huonoja puolia. Tutkimuksesta rajattiin pois palkkaus ja muut taloudelliset näkökohdat, joten niitä käsitellään varsin niukasti. Samoin järjestelmän lakitekniisiin kiemuroihin ei syvennyt.

Tutkimus tehtiin haastattelemalla perämieskadettina olleita, merenkulun opiskelijoita, Suomen Laivanpäälystöliiton edustajaa, Suomen Varustamot ry:n edustajaa ja kolmea merenkulkuoppilaitoksen edustajaa.

Tutkimuksen pääasiallinen tulos oli, että perämieskadettisopimuksen alkuperäinen tavoite on täyttynyt. Vastausten pääasiallinen kritiikki kohdistui perämieskadettien palkkaukseen.

---

Kieli: suomi

Avainsanat: kadetti, sekamiehitys, perämies

---

## BACHELOR'S THESIS

Author: Jukka Korhonen, Petri Shemeikka ja Tapani Tuominen

Degree Programme: Degree Programme in Maritime Management – Turku

Specialization: Sea captain

Supervisors: Peter Björkroth, Ritva Lindell

Title: Reception of cadet officer program 2016

---

Date 24.4.2019

Number of pages 54

Appendices 10

---

### **Abstract**

In Finnish shipping a cadet officer program was introduced in 2016 with a view to giving young Finnish mates more working experience, with fixed-term contracts, 4 to 6 week each and no pay between contracts.

The aim of this thesis is to explore how the system works in practice and to highlight its pros and cons. The study excluded wages and other economic aspects, so they are considered very little. Likewise, legal aspects of the system are not considered.

The survey was carried out by interviewing mates with junior deck officer experience, maritime students, representatives of the Finnish Ship's Officers' Union, Finnish Shipowners' Association and maritime schools in Finland.

The main result of the study was that the original aim of the cadet officer program was fulfilled. The main criticism of the responses concerned the wage to cadet officer.

---

Language: Finnish

Key words: kadetti, sekamiehitys, perämies

---

# Sisällysluettelo

1	Johdanto.....	1
1.1	Tavoite .....	1
1.2	Käytetyt lyhenteet .....	2
1.3	Rajaus.....	2
1.4	Menetelmät ja tutkimusmenetelmät .....	2
2	Perämieskadettijärjestelmä .....	3
2.1	Taustaa .....	3
2.1.1	Selvitys 2005 .....	3
2.1.2	Hallituksen esitys 2007.....	3
2.1.3	Laki meriliikenteessä käytettävien alusten kilpailukyvyn parantamisesta 2007 .....	4
2.2	Sopimus ”Ammattitaitoisen alushenkilökunnan saatavuuden turvaaminen suomalaisilla aluksilla” 2009 .....	4
2.3	Sopimus ”SLPL-SV-perämieskadetin työsuhteen ehdoista” 2016.....	4
2.4	Työehtosopimus 2017.....	4
3	Tutkimustulokset .....	5
3.1	Tutkimusmenetelmät ja kohderyhmät .....	5
3.2	Kyselytutkimukset .....	5
3.2.1	Suomen Laivanpäälystöliitto .....	5
3.2.2	Suomen Varustamot ry .....	6
3.2.3	Perämieskadetit.....	6
3.2.3.1	Demografiset tiedot .....	6
3.2.3.2	Perämieskadetit saivat tietää sopimuksesta eri lähteistä .....	6
3.2.3.3	Perämieskadetit saivat pestinsä soittamalla varustamoon.....	7
3.2.3.4	Perämieskadetit saivat tarpeeksi apua sopimuksen tekemiseen .....	7
3.2.3.5	Kaksi seitsemästä oli lukenut sopimuksen ehdot .....	7
3.2.3.6	Perämieskadettien sopimukset olivat 4-6 viikkoa pitkiä.....	7
3.2.3.7	Perämieskadetit uskovat järjestelmän hyödyllisyyteen.....	8
3.2.3.8	Järjestelmä antaa mahdollisuuden toimia perämiehenä .....	8
3.2.3.9	Perämieskadettisopimuksen ongelmana palkka ja muut työehdot.....	8
3.2.4	Opiskelijat.....	8
3.2.4.1	Demografiset tiedot .....	9
3.2.4.2	Kolme ulkomaalaista opiskelijaa .....	9
3.2.4.3	Neljällä opiskelijalla oli perämiehenkirja .....	9
3.2.4.4	Työkokemusta nollasta 10 vuoteen .....	9
3.2.4.5	Lähes kaikki opiskelijat olivat kuulleet perämieskadettisopimuksesta..	10
3.2.4.6	Useimmat olivat kuulleet perämieskadettisopimuksesta koululla .....	10

3.2.4.7	Viisi opiskelijaa ei missään tapauksessa aio osallistua perämieskadettijärjestelmään .....	10
3.2.4.8	Opiskelijoiden mielipide järjestelmästä oli fifty-sixty .....	15
3.3	Haastattelut .....	16
3.3.1	Varustamoiden edustajat.....	16
3.3.2	SLPL:n edustaja.....	18
3.3.3	Oppilaitosten edustajat .....	19
4	Analyysi.....	21
4.1	Sopimusten tulkinta .....	21
4.1.1	Perämieskadetin vastualueet ja tehtävät. ....	21
4.1.2	Kustannusneutraalius non-Eu-perämies vs. perämieskadetti. ....	22
4.2	Perämieskadettisopimuksen positiiviset puolet .....	22
4.3	Perämieskadettisopimuksen negatiiviset puolet .....	23
4.4	Uusi junioriperämiessopimus 2018 .....	24
5	Johtopäätöksiä .....	25
5.1	Tulosten luotettavuudesta .....	26
5.2	Varsinainen kadettijärjestelmä Suomeen? .....	27
6	Lähdeluettelo .....	27
Liite 1	Kyselylomake SLPL:lle ja SV:lle	1
Liite 2	SLPL:n vastaukset	2
Liite 3	SV:n vastaukset	3
Liite 4	Kyselylomake perämieskadeteille	4
Liite 5	Perämieskadettien vastaukset	5
Liite 6	Kyselylomake opiskelijoille	6
Liite 7	Opiskelijoiden vastaukset	7
Liite 8	Ammattitaitoisen alushenkilökunnan saatavuuden turvaaminen suomalaisilla aluksilla 8.9.2009	9
Liite 9	Sopimus ”SLPL-SV-perämieskadetin työsuhteen ehdoista” 17.08.2016	12
Liite 10	Työehtosopimus 27.02.2017	15

# 1 Johdanto

Tämä opinnäytetyö toteutettiin tilaustyönä Suomen Laivanpäälystöliitolle.

Tässä opinnäytetyössä käsiteltävä perämieskadettisopimus solmittiin 17.8.2016 Suomen Varustamot ry:n (jäljempänä SV) ja Suomen Laivanpäälystöliiton (jäljempänä SLPL) välille. Sopimus sai paljon julkisuutta mm. sanomalehdissä, TV-uutisissa, merenkulkualan lehdissä ja sosiaalisessa mediassa. Mielipiteet sopimuksesta jakaantuivat puolesta ja vastaan.

Jo vuosia merenkulkualan opiskelijat ovat kaivanneet ulkomailla hyvin yleisesti käytössä olevaa kadettijärjestelmää myös Suomeen. Tätä tarvetta on tutkinut mm. Justus Berg opinnäytetyössään ”Kadettssystemet” 15.3.2015, ja 15.9.2015 Suomen Laivanpäälystöliiton hallitus kokouksessaan päätti järjestää kadettijärjestelmän start up-tilaisuuden.

Työryhmä on jakanut työn seuraavasti. Petri Shemeikka ja Jukka Korhonen ovat kirjoittaneet yhdessä luvut 1-3. Tapani Tuominen on kirjoittanut luvun 4. Luku 5 on kirjoitettu yhdessä. Kyselytutkimukset on laadittu yhdessä koko opinnäytetyöryhmän kanssa sekä haastattelut tehty 2-3 hengen ryhmällä, miten aikataulujen puitteissa kukin on ehtinyt osallistumaan. Osa haastatteluista on tehty puhelimitse.

## 1.1 Tavoite

Tavoitteena opinnäytetyössä on tuoda esille perämieskadettijärjestelmän toimivuutta käytännössä sekä tuoda esille sen hyviä ja huonoja puolia.

Mitä perämieskadettisopimuksella haetaan eli mikä on ollut SLPL-SV tavoite sopimusta laadittaessa ja miksi tällaiselle sopimukselle on ylipäättään nähty tarvetta?

Onko perämieskadettisopimus toimiva ratkaisu suomalaisessa kauppalaivastossa? Onko sopimuksessa mahdollisia ”sudenkuoppia”, joita työnantaja voi käyttää hyödykseen ja palkata suomalaista ”halpatyövoimaa”.

Onko perämieskadettisopimus järkevä ratkaisu molemmiin puolin, niin työntekijän kuin työnantajan näkökannalta ja onko sopimuksella mahdollisesti tulevaisuutta myös jatkossa?

Mitä huonoja puolia perämieskadettisopimuksessa on ja millaisia uhkakuvia sopimus luo järjestelmään osallistuneiden, sekä opiskelijoiden, joille sopimus on pääasiassa suunnattu, mielestä?

Olisiko perämieskadettisopimuksessa mahdollisesti kehitettävää tulevaisuudessa osallistuneiden, opiskelijoiden, oppilaitosten, ja SLPL:n mielestä?

## **1.2 Käytetyt lyhenteet**

HE – Hallituksen esitys

SLPL – Suomen Laivanpäälystöliitto ry

SV – Suomen Varustamot ry

EU – Euroopan Unioni

MTS/TEA – Terms and conditions for non-EU seafarers

JYTK – Julkis- ja yksityisalojen työttömyyskassa

## **1.3 Rajaus**

Opinnäytetyö rajattiin siten, että opinnäytetyössä ei syvennyt perämieskadettijärjestelmän palkkaukseen eikä muihin taloudellisiin näkökohtiin, joten niitä on käsitelty varsin niukasti. Samoin sovittiin, että järjestelmän lakitekniisiin kiemuroihin ei syvennyt, koska tämä ei ole lainopin opinnäyte.

## **1.4 Menetelmät ja tutkimusmenetelmät**

Tutkimus toteutettiin sekä materiaaliopintoina että mielipidekyselyinä. Materiaalina käytettiin SLPL-SV-perämieskadettisopimusta, SLPL-työehtosopimusta ja sen liitteitä, Terms and Conditions for non-EU Seafarers (01.01.2015), laki meriliikenteessä käytettävien alusten kilpailukyvyn parantamisesta (21.12.2007/1277), merityösopimuslaki (756/2011), merityöaikalaki (09.04.1976/296), merenkulkualan julkaisut, lehtikirjoitukset aiheeseen liittyen sekä aikaisemmat tutkimukset, jotka sivuavat aihetta.

Tutkimusmetodeina käytimme haastatteluja ja kyselytutkimuksia. Kyselytutkimuksia on lähetetty Suomen Laivanpäälystöliitolle, Suomen Varustamot ry:lle sekä perämieskadetteina toimiville/toimineille ja koulumme opiskelijoille. SLPL:lle ja SV ry:lle lähetimme saman kyselykaavakkeen (Liite 1). Perämieskadeteille ja opiskelijoille oli omat kyselykaavakkeensa (Liite 4 ja liite 6). Lisäksi suoritimme täydentäviä haastatteluja henkilökohtaisesti tavaten ja puhelimitse.



## 2 Perämieskadettijärjestelmä

### 2.1 Taustaa

#### 2.1.1 Selvitys 2005

Hallituksen esityksessä HE 115/2007 kuvataan Suomen merenkulun lisätystä valtiontuesta huolimatta heikentynyttä kilpailukykyä seuraavasti.

Vuonna 2005 valmistuneen selvityksen mukaan Suomen lipun alla olevan kauppalaivaston kehitys 2000-luvulla on ollut taantuvaa. Syyksi voidaan arvioida muun muassa koveneva kilpailu Itämeren alueella kuten Baltian maiden merenkulun kilpailukykyyn kehitys, Ruotsissa ulkomaanliikenteen lastialuksilla sekä hinaajilla ja työntäjillä käyttöön otettu sekamiehitys sekä tonnistoverojärjestelyt tärkeissä kilpailijamaissa kuten Tanskassa, Saksassa, Alankomaissa ja Isossa-Britanniassa. Suomessa taantuva kehitys näyttäisi uusimpien tietojen mukaan jatkuneen vuoteen 2006 asti. Suunnan Suomessa näyttäisivät kääntäneen sen jälkeen bare boat -rahdattujen alusten ottaminen tuen piiriin ja matkustaja-alustuen merkittävä laajennus sekä Matti Vanhasen I ja II hallituksen hallitusohjelmaan sisältyvä aikomus ottaa Suomessa käyttöön kilpailukykyinen tonnistoverojärjestelmä.

Ulkomaanliikenteessä toimiva tonnisto on lisätystä valtiontuesta huolimatta pienentynyt seuraavasti: Vuonna 2002 kauppalaivastoluettelossa oli aluksia 129 ja niiden bruttovetoisuus oli 1,47 miljoonaa, kun vuonna 2006 alusten lukumäärä oli 109 ja bruttovetoisuus 1,22 miljoonaa. Vaikka muutokset näyttäivät suhteellisen vähäisiltä, niin olennaista on, että samanaikaisesti suomalaisen tonniston keski-ikä on kasvanut huolestuttavasti. Uudistilautusten määrä on jäänyt vähäiseksi, mihin osaltaan vaikuttaa se, että Suomessa varustamoyhtiöiden verotusta ei pidetä kilpailukykyisenä, eikä se ole kannustanut tonniston uusimiseen. Tällä hetkellä suomalaisten ulkomaanliikenteen alusten keski-ikä on alusten lukumäärän perusteella 19 vuotta. Euroopan talousalueella (EU ja Norja) vastaava luku on noin 12 vuotta ja koko maailman kauppalaivaston osalta noin 13 vuotta.

#### 2.1.2 Hallituksen esitys 2007

Suomen lippuun nähden keskeiset kilpailijamaat eroavat Suomesta siinä, että niissä etenkin lastialuksilla yleisesti työskentelee runsaasti ulkomaisia työntekijöitä. Näitä työntekijöitä on niin Euroopan yhteisöjen jäsenvaltioista, Euroopan talousalueen jäsenvaltioista kuin myös niin sanotuista näihin maihin nähden kolmansista maista. Esimerkiksi Ruotsissa, Norjassa ja Hollannissa on varsin yleistä filippiiniläisten merenkulkijoiden palkkaaminen ulkomaanmeriliikenteen lastialuksiin. Suomessa sekamiehityksen käytön vähäisyys on perustunut työmarkkinajärjestöjen välisiin sopimuksiin. Kauppalaivastoluetteloissa on asetettu ainoastaan 50 prosentin varustamokohtainen enimmäisraja kolmansien maiden kansalaisille Suomeen suuntautuvassa lastialusliikenteessä. Lisäksi lain mukaan Suomeen suuntautuvassa säännöllisessä matkustaja-alusliikenteessä aluksilla, jotka kuljettavat yli 120 matkustajaa, ei ole mahdollista solmia työehtosopimuksia ulkomaisten työntekijäjärjestöjen kanssa eikä poiketa näillä aluksilla Suomen työehtosopimuslainsäädännöstä. (Hallituksen esitys; HE 115/2007)

### **2.1.3 Laki meriliikenteessä käytettävien alusten kilpailukyvyn parantamisesta 2007**

Hallituksen esityksen 115/2007 pohjalta säädettiin laki meriliikenteessä käytettävien alusten kilpailukyvyn parantamisesta 21.12.2007/1277. Tämä lain 6§ säättää seuraavaa:

- työehtosopimuksella on oikeus sopia Suomen lakia huonommista työehdoista
- työehtosopimuksella ei kuitenkaan ole oikeutta sopia kansainvälisiä sopimuksia ja EU säädöksiä huonommista työehdoista

### **2.2 Sopimus ”Ammattitaitoisen alushenkilökunnan saatavuuden turvaaminen suomalaisilla aluksilla” 2009**

Suomen Laivanpäälystöliitto ja Suomen Varustamot ry tekivät 8.9.2009 sopimuksen ”Ammattitaitoisen alushenkilökunnan saatavuuden turvaaminen suomalaisilla aluksilla” (liite 8). Sopimuksen kohdassa 2 sovittiin oikeudesta käyttää sekamiehitystä ulkomaanliikenteessä muissa kuin matkustaja-aluksissa.

### **2.3 Sopimus ”SLPL-SV-perämieskadetin työsuhteen ehdoista” 2016**

Ensimmäinen perämieskadettisopimus Suomen Laivanpäälystöliiton ja Suomen Varustamot ry:n välillä tehtiin 17.08.2016 (Liite 9).

Sopimuksella sovittiin suomalaisten perämiesten käyttämisestä sekamiehitetyissä suomalaisissa ulkomaanliikenteen aluksissa ulkomaisten perämiesten sijasta samoin työehdoin kuin non-EU- perämiehillä.

Perämieskadettisopimuksen 2016 (liite 9) kohdassa 1 määritetään, että

Ainoastaan Suomen Laivanpäälystöliiton kanssa sovituissa sekamiehitetyissä aluksissa voidaan käyttää perämieskadettia ja ainoastaan niillä vakansseilla, jotka on sovittu Suomen Laivanpäälystöliiton kanssa, että voidaan sekamiehitteä.

### **2.4 Työehtosopimus 2017**

27.02.2017 päivätyn työehtosopimuksen (liite 10) kohdassa 4.3 muistutetaan työnantajien ja työntekijöiden välisestä sopimuksesta, jossa työntekijäjärjestö toteaa olevansa valmis työehtosopimuksen sopeuttamiseen, jos sopeuttamisella on mahdollista säästää työpaikkoja, jotka muutoin menetettäisiin. Työehtosopimuksen kohtaan 4.5 lisättiin maininta siitä, että määräaikaisista tehtävistä sovittaessa otetaan huomioon myös työnantajan taloudellinen tilanne.

## 3 Tutkimustulokset

### 3.1 Tutkimusmetodit ja kohderyhmät

Lähdettäessä suunnittelemaan opinnäytetyötä oli selvää, että SLPL, SV, perämieskadetit ja opiskelijat kuuluvat ehdottomasti siihen kohderyhmään, jolta haluamme työhömme mielipiteitä ja näkemyksiä uudesta perämieskadettijärjestelmästä. SLPL ja SV ovat keskeisiä työn kannalta, koska työnaihe eli perämieskadettisopimus on näiden kahden välinen sopimus ja lisäksi SV edustaa kaikkien siihen kuuluvien varustamoiden kantaa.

Perämieskadeteilta halusimme käytännön kokemuksia ja näkemyksiä perämieskadettisopimuksen toimivuudesta. Koska sopimusta on markkinoitu merenkulun opiskelijoiden työllistyvyyttä parantavana mahdollisuutena, halusimme myös opiskelijoiden näkemyksiä sopimuksesta.

Työn edetessä aloimme miettiä myös oppilaitosten edustajien näkemyksien kysymistä, sillä muutamassa epävirallisessa keskustelussa koulumme opettajien kanssa mielipiteet perämieskadettisopimuksesta olivat jakautuneet sekä puolesta että vastaan.

Lisäksi työn edetessä meille tarjoutui mahdollisuus haastatella VG-Shippingin henkilöstöpäällikköä ja koska VG-Shipping on ollut yksi ensimmäisiä perämieskadettisopimuksen käyttäjiä, tartuimme tähän mahdollisuuteen.

### 3.2 Kyselytutkimukset

Kyselytutkimukset toteutettiin kolmella erilaisella kyselylomakkeella. Suomen Laivanpäälystöliitolle ja Suomen Varustamot ry:lle lähetettiin sama kyselylomake (Liite 1). Perämieskadeteille lähetettiin omanlaisensa lomake (Liite 4). Opiskelijoille toimitettiin omanlaisensa lomake (Liite 6).

#### 3.2.1 Suomen Laivanpäälystöliitto

Kyselyymme vastasi Suomen Laivanpäälystöliiton puolesta toiminnanjohtaja. Hänen mukaansa aloitteen sopimuksen tekemiseksi teki Suomen Laivanpäälystöliitto. Sopimuksen tavoitteena oli luoda uusia työpaikkoja ja helpottaa nuorten perämiesten mahdollisuutta saada ylempi pätevyyskirja. Hänen mukaansa järjestelmä on toiminut hyvin ja lisäksi hänen mukaansa perämieskadettisopimus verrattuna non-EU-sopimukseen on kustannusneutraali. SLPL:n kysymykset liitteessä 1 ja vastaukset liitteessä 2.

### **3.2.2 Suomen Varustamot ry**

Kyselyymme vastasi Suomen Varustamot ry:n puolesta varatoimitusjohtaja. Hänenkin mukaansa sopimuksen aloite tuli Suomen Laivanpäälystöliitolta. Kesällä 2016 Suomen Varustamot ja Suomen Laivanpäälystöliitto neuvottelivat yhden aluksen liputtamisesta Suomeen ja sen sekamiehittämisestä – tämä oli alkuna perämieskadettihankkeelle. Hankkeen puuhamiehinä ovat toimineet Tapani Salmenhaara ja Johan Ramsland Suomen Laivanpäälystöliitosta ja Hans Ahlström Suomen Varustamot ry:stä. Suomen Varustamot ry:n tavoite neuvottelussa oli, että suomalaisen perämieskadetin kustannus on varustamolle samaa tasoa kuin non-EU-perämiehen. Suomen Varustamot ry:n varatoimitusjohtaja kertoo, että sopimuksen toteutumista käytännössä seurataan liittotasolla. Lisäksi hän kertoo, että tähänastiset kokemukset järjestelmän toimivuudesta ovat hyviä. Hänen mielestään perämieskadettisopimus on kustannusneutraali vs. non-EU-sopimus. SV:n kysymykset liitteessä 1 ja vastaukset liitteessä 3.

### **3.2.3 Perämieskadetit**

Perämieskadettina olleille lähetettiin sähköinen kyselylomake varustamoiden kautta aikavälillä 7.2.2017-10.5.2017, joten ei ole täsmällistä tietoa siitä, moniko perämieskadettina ollut on saanut kyselyn vastataksaan. Vastauksia saatiin seitsemän. Kysymykset on otettu liitteeksi 4 ja vastaukset on koottu liitteeseen 5.

#### **3.2.3.1 Demografiset tiedot**

Demografisina tietoina kysyttiin perinteiseen tapaan ikää ja sukupuolta. Seitsemästä vastaajasta viisi ilmoitti ikänsä. Vastaajat olivat 21-29-vuotiaita, keski-ikä 26. Seitsemästä vastaajasta neljä ilmoitti sukupuolensa, kaikki miehiä. Vastaukset liitteen 5 kysymyksessä 1 ja 2.

#### **3.2.3.2 Perämieskadetit saivat tietää sopimuksesta eri lähteistä**

Kysymykseen siitä, miten vastaajat olivat saaneet tietää perämieskadettisopimuksesta, vastasivat kaikki seitsemän. Vastaukset jakautuivat tasaisesti, kolme oli saanut tiedon kollegalta, kaksi työnantajalta ja kaksi liitolta tai liiton lehdestä. Vastaukset liitteen 5 kysymyksessä 3.

### ***3.2.3.3 Perämieskadetit saivat pestinsä soittamalla varustamoon***

Kysymykseen siitä, miten perämieskadetit olivat saaneet pestinsä, vastasivat kaikki seitsemän. Kaikki olivat saaneet perämieskadetin paikkansa soittamalla varustamoon. Vastaukset liitteen 5 kysymyksessä 4.

### ***3.2.3.4 Perämieskadetit saivat tarpeeksi apua sopimuksen tekemiseen***

Kysymykseen siitä, olivatko perämieskadetit saaneet tarpeeksi apua sopimuksen tekemiseen, vastasi kuusi seitsemästä. Kaksi vastasi lyhyesti kyllä. Kolme vastausta oli tulkittavissa siten, että he katsoivat osaavansa kirjoittaa nimensä sopimukseen ilman apuakin. Yksi vastanneista oli mahdollisesti lukenut sopimuksen, koska tiesi sopimuksen olleen 13 sivua pitkä, mutta pärjänneensä sen kanssa ilman apuakin. Vastausten perusteella vastanneet uskoivat saaneensa riittävästi apua sopimuksen tekemiseen. Vastaukset liitteen 5 kysymyksessä 5.

### ***3.2.3.5 Kaksi seitsemästä oli lukenut sopimuksen ehdot***

Kysymykseen siitä, olivatko perämieskadetit lukeneet sopimuksen ehdot, vastasi neljä seitsemästä. Yksi ei ollut nähnyt, yksi oli nähnyt, yksi oli lukenut ja yksi oli ymmärtänyt. Kolme vastaajaa jätti vastaamatta tähän kysymykseen, mikä herättää hieman hämmennystä, koska tämä kysymys oli poikkeuksellisen yksiselitteinen. Vastaamatta jättäminen saattaa merkitä sitä, että vastaaja ei ole kiinnittänyt sopimuksen ehtoihin mitään huomiota. Tällaiseen tulkintaan saattaa johtaa se, että perämieskadettisopimuksen ehdot saattavat olla varsin vakio-muotoiset kaikilla varustamoilla, jonka perusteella työntekijällä ei tässä vaiheessa työuraansa ei ole yleensä mitään mahdollisuutta vaikuttaa sopimuksen sisältöön. Lisäksi perämieskadettisopimuksen muoto poikkeaa niin paljon perinteisestä suomalaisesta työehtosopimuksesta, että suomalaiseen työehtosopimukseen tottuneen lukijan voi olla vaikea verrata perämieskadettisopimuksen tekstin sisältöä suomalaiseen työehtosopimukseen ilman erityistä oikeustieteellistä koulutusta. Vastaukset liitteen 5 kysymyksessä 6.

### ***3.2.3.6 Perämieskadettien sopimukset olivat 4-6 viikkoa pitkiä***

Kysymykseen siitä, miten pitkiä olivat työjaksojen pituudet, vastasivat kaikki seitsemän. Perämieskadettien sopimukset olivat 4-6 viikkoa pitkiä. Vastaukset liitteen 5 kysymyksessä 7.

### ***3.2.3.7 Perämieskadetit uskovat järjestelmän hyödyllisyyteen***

Kysymykseen siitä, auttaako perämieskadettisopimus urakehitystä, vastasi neljä seitsemästä. Neljästä vastanneesta kolme uskoi, että järjestelmä oli heille hyödyllinen. Yksi vastaaja yksi uskoi, että järjestelmä ei ollut hänelle hyödyllinen – hänen vastauksensa kysymykseen 9 antoi ymmärtää, että hän ei ollut enää opiskelijana merikoulussa. Vastaukset liitteen 5 kysymyksessä 8.

### ***3.2.3.8 Järjestelmä antaa mahdollisuuden toimia perämiehenä***

Kysymykseen siitä, mitkä ovat perämieskadettisopimuksen positiivisia puolia, vastasivat kaikki seitsemän. Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että järjestelmän positiivisena puolena on mahdollisuus toimia perämiehenä. Tämä ei ole yllättävää, kun muistaa, että ilman perämieskadettijärjestelmää useimmat heistä saattaisivat toimia vahtimiehen vakanssilla. Vastaukset liitteen 5 kysymyksessä 9.

### ***3.2.3.9 Perämieskadettisopimuksen ongelmana palkka ja muut työehdot***

Kysymykseen siitä, mitkä ovat perämieskadettisopimuksen negatiivisia puolia, vastasivat kaikki seitsemän. Perämieskadetit olivat yksimielisiä siitä, että ohjelman haittana on palkan määrä. Lisäksi haittapuolina mainittiin ylityökorvaukset, työajat, työehdot, työsuhteen jatkumisen epävarmuus. Vastaukset liitteen 5 kysymyksessä 10.

Työsuhteen jatkumisen epävarmuudella on perämieskadettisopimuksen tapauksessa hieman tavanomaisesta poikkeava merkitys. Tavanomaisesta sopimuksesta poiketen perämieskadettisopimus on aina työjakson mittainen eli käytännössä 4-6 viikkoa. Sen jälkeen perämieskadetti on työjakson pituuden ajan työttömänä ilman sopimusta. Työttömyysjakson jälkeen perämieskadetti jatkaa uudella perämieskadettisopimuksella, jälleen vain työjakson mittaisella. Epävarmuus liittyy siis siihen, saako uuden perämieskadettisopimuksen työttömyysjakson jälkeen.

## **3.2.4 Opiskelijat**

Opiskelijoille jaettiin 9.5.2017 kyselylomakkeita 30 kappaletta. Kyselyyn saatiin 21 vastausta. Kysely on otettu liitteeksi 6 ja kyselyyn saadut vastaukset on koottu liitteeksi 7.

Vastauksia saatiin 21 kappaletta, joista 18 oli suomalaisia, yksi muualta EU-alueelta ja 2 EU:n ulkopuolelta. Koska perämieskadettisopimuksen tarkoitus oli koskea vain suomalaisia, on alla keskitytty 18 suomalaisen vastauksiin. Kuitenkin liitteessä 7 on kaikki vastaukset.

#### ***3.2.4.1 Demografiset tiedot***

Kyselyyn vastanneista 18 suomalaisista opiskelijasta oli 16 miestä ja 2 naista. Kyselyyn vastanneet suomalaiset opiskelijat olivat 22-50-vuotiaita, mediaani 26 vuotta. Vastaukset liitteen 7 kysymyksissä 1 ja 2.

#### ***3.2.4.2 Kolme ulkomaalaista opiskelijaa***

Kysymykseen kansalaisuudesta vastasivat kaikki 21. Suomalaisia oli 18 ja ulkomaalaisia kolme. Ulkomaalaisista yksi oli EU-alueelta ja kaksi EU:n ulkopuolelta. Vastaukset liitteen 7 kysymyksessä 3.

Perämieskadettisopimuksen (liite 9) alkujohtannon mukaan järjestely koskee vain suomalaisia:

"Tätä sopimusta noudatetaan kaikilla Suomen Varustamot ry:n jäsenvarustamoilla siten, että Ei EU-työntekijän sijasta voidaan työllistää suomalaisia merimiehiä"

Sopimustekstistä hätäinen voisi päätellä, että perämieskadettisopimus ei koske kolmea vastaajaa. Toisaalta ei kuitenkaan liene päivänselvää olisiko sopimusta kuitenkin noudatettava yhteen EU-alueen vastaajaan EU:n vapaan työvoiman liikkuvuuden nojalla.

Ulkomaalaisista kaksi vastasi varmasti osallistuvansa ja yksi luultavasti. Tuntevatko he itsensä petetyiksi, jos saavat selville, että eivät pääse osallistumaan?

#### ***3.2.4.3 Neljällä opiskelijalla oli perämiehenkirja***

Kyselyyn vastanneista 18 suomalaisesta opiskelijasta neljällä oli vahtiperämiehen pätevyyskirja. Myös toisella EU:n ulkopuolelta tulleella opiskelijalla oli perämiehenkirja. Vastaukset liitteen 7 kysymyksessä 4.

#### ***3.2.4.4 Työkokemusta nollasta 10 vuoteen***

Kysymykseen työkokemuksen pituudesta vastattiin vaihtelevasti – kysymyksen tulkinnassa saattoi olla vaihtelua. Kysymyksessä pyydettiin työkokemuksen pituutta perämiehenä ja kansimiehenä. Vastaukset liitteen 7 kysymyksessä 5.

Analyysiä varten opiskelijoiden vastauksista pyrittiin arvioimaan jokaiselle vastaajalle työkokemuksen pituus.

Guesstimates for working experience, used in the analysis, based on answers to question 5: "Have you working experience? After getting the certificate. (How long?)"									
With certificate of competence filled as yellow.									
No	Age	Do you have certificate of competence of officer?	Answer to question 5				Guesstimates for working experience, used in the analysis		
			Have you working experience? After getting the certificate. (How long?)	Officer	Deckhand	Watchman			
1	23	No	2y	0			2 y	2 y	24 m
2	30	Yes	3m				0.25 y	3 m	
3	22	No	9m		9m		0.75 y	9 m	
4	27	No	y			x	1 y	12 m	
5	23	No	n				0 y	0 m	
6	36	No	-				0 y	0 m	
7	46	No	n				0 y	0 m	
8	40	Yes	3m				0.25 y	3 m	
9	36	Yes	3-4y				3.5 y	42 m	
10	24	No	1y		y		1 y	12 m	
11	50	No	-				0 y	0 m	
12	41	No	200d				0.58 y	7 m	
13	24	No	6m onboard training				0.5 y	6 m	
14	37	No		0			0 y	0 m	
15	30	Yes		0			0 y	0 m	
16	24	No	-				0 y	0 m	
17	24	No	200d			200d	0.58 y	7 m	
18	24	No	-				0 y	0 m	
19	26	Yes	10y experience; 4 y after officer certificate				7 y	84 m	
20	22	No		0			0 y	0 m	
21	33	No		0			0 y	0 m	

Analysoitaessa käytettiin epäselvissä tapauksissa seuraavia tulkintoja

Vastaus	y	n	3-4y	-	10y; 4y after officer certificate
Työkokemus	1 vuosi	0 vuotta	3,5 vuotta	0 vuotta	7 vuotta

### 3.2.4.5 Lähes kaikki opiskelijat olivat kuulleet perämieskadettisopimuksesta

Vain yksi suomalainen vastaaja ei ollut kuullut perämieskadettiohjelmasta. Vastaukset liitteen 7 kysymyksessä 6.

### 3.2.4.6 Useimmat olivat kuulleet perämieskadettisopimuksesta koululla

Kysymykseen, mistä opiskelijat olivat kuulleet perämieskadettisopimuksesta, vastasivat kaikki yhtä lukuun ottamatta. Yleisyysjärjestyksessä lähteet olivat: 11 koulusta, 8 lehdistä, 5 liitosta, 5 kollegoilta, 4 internetistä, 1 luennoilta, 1 kaikkialta. Vastaukset liitteen 7 kysymyksessä 7.

### 3.2.4.7 Viisi opiskelijaa ei missään tapauksessa aio osallistua perämieskadettijärjestelmään

Kysymykseen aikomuksesta osallistua perämieskadettijärjestelmään, vastasivat kaikki opiskelijat. Aikomuksen todennäköisyyttä kysyttiin sanallisesti seuraavilla vaihtoehdoilla: var-



masti, todennäköisesti, mahdollisesti, ei missään tapauksessa, ei osaa sanoa. Vastausten kapaleet näihin vaihtoehtoihin olivat: 1 varmasti, 5 todennäköisesti, 5 mahdollisesti, 5 ei missään tapauksessa, 2 ei osannut sanoa. Vastaukset liitteen 7 kysymyksessä 8.

Viisi suomalaista opiskelijaa ei missään tapauksessa aio osallistua perämieskadettiohjelmaan. Heidän vastauksistaan kysymyksiin 9 ja 10 selviävät heidän näkemyksensä perämieskadettiohjelmasta. Heidän perustelunsa voi jakaa kolmeen osaan

1. Kahdella vastaajalla on jo pitkä työkokemus takanaan.
2. Kahdella vastaajalla asumiskustannukset ja perämieskadetin palkka eivät ole oikeassa suhteessa toisiinsa.
3. Yhdellä vastaajalla on ehdotus perämieskadettiohjelman parantamiseksi.

Vastauksista pyrittiin analysoimaan, pieneneekö osallistumisinto iän myötä ja pieneneekö osallistumisinto työkokemuksen myötä.

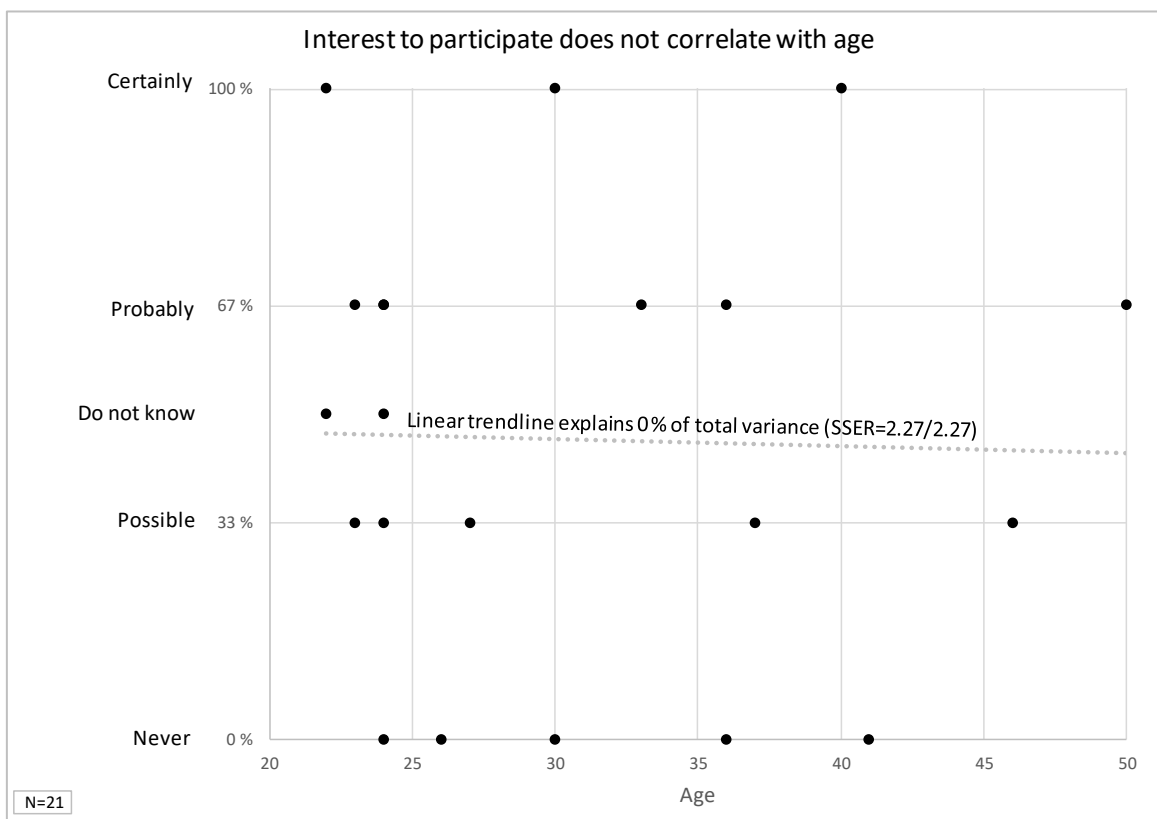
Analyysiä varten vastaukset muunnettiin osallistumistodennäköisyyksiksi seuraavasti

Vastaus	Varmasti	Todennäköisesti	Mahdollisesti	Ei missään tapauksessa	Ei osaa sanoa	Yhteensä
Vastausten lukumäärä	1	5	5	5	2	18
Osallistumistodennäköisyys	100 %	67 %	33 %	0 %	50 %	

Aineisto ei näytä antavan tukea sellaiselle hypoteesille, että osallistumistodennäköisyys pienenee iän myötä.

Do you want to participate this program? by Age														
	Age													Total
	22	23	24	26	27	30	33	36	37	40	41	46	50	
<b>Finnish</b>	1	2	5	1	1	2		2	1		1	1	1	18
Never			1	1		1		1			1			5
Possible		1	1		1				1			1		5
Probably		1	2					1					1	5
Certainly						1								1
I do not know	1		1											2
<b>EU</b>	1													1
Certainly	1													1
<b>Non EU</b>							1			1				2
Probably							1							1
Certainly										1				1
<b>Total</b>	2	2	5	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	21

Selvemmin asia näkyy kuvassa

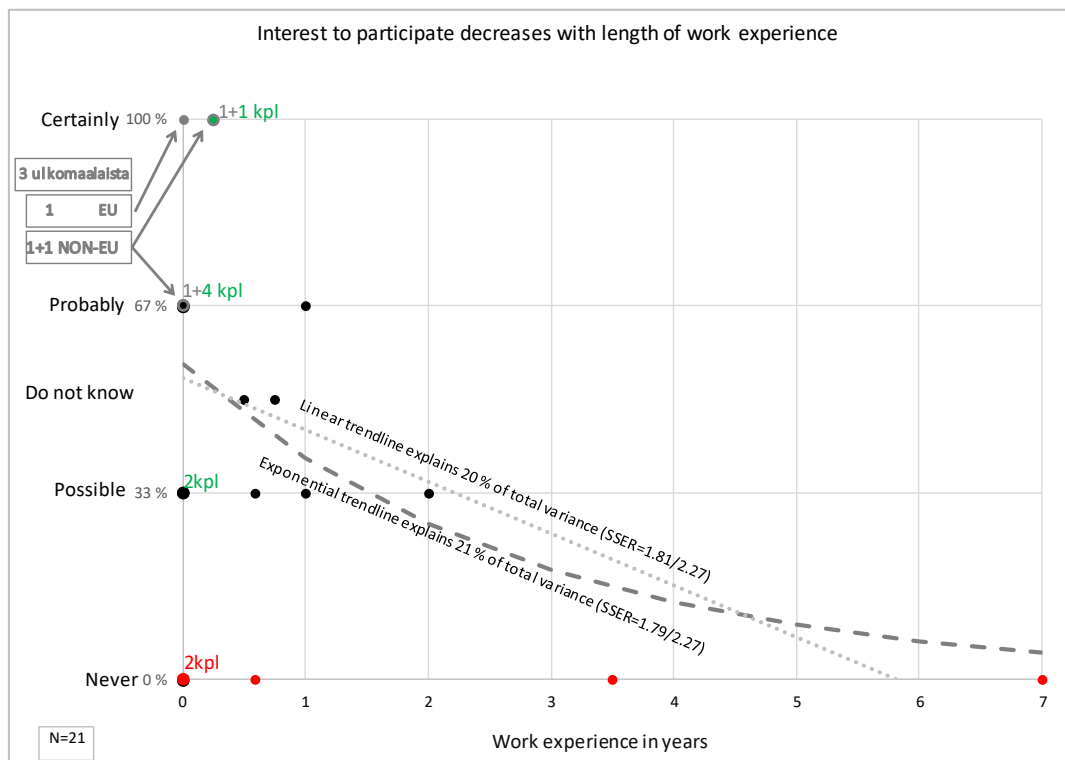


Osallistumistodennäköisyyden varianssi keskiarvon ympärillä oli 2,27 ja varianssi pienimmän neliösumman menetelmällä lasketun suoran ympärillä oli sama 2,27, joten ikä ei selitä vaihtelua mitenkään.

Aineisto näyttää antavan pientä tukea sellaiselle hypoteesille, että osallistumistodennäköisyys alenee työvuosien myötä.

Do you want to participate this program? by Work experience in months										
	Work experience in months									
	0	3	6	7	9	12	24	42	84	Total
<b>Finnish</b>	8	1	1	2	1	2	1	1	1	18
Never	2			1				1	1	5
Possible	2			1		1	1			5
I do not know			1		1					2
Probably	4					1				5
Certainly		1								1
<b>EU</b>	1									1
Certainly	1									1
<b>Non EU</b>	1	1								2
Probably	1									1
Certainly		1								1
<b>Total</b>	10	2	1	2	1	2	1	1	1	21

## Selvemmin asia näkyy kuvassa



Osallistumistodennäköisyyden varianssi keskiarvon ympärillä oli 2,27 ja varianssi pienimmän neliösumman menetelmällä lasketun suoran ympärillä oli 1,81 eli varianssi pieneni 20%, joten työvuodet selittävät osallistumisintoa jossain määrin.

Varianssi pienimmän neliösumman menetelmällä lasketun eksponenttifunktion ympärillä oli 1,79 eli samaa luokkaa kuin lineaarisella sovituksella.

Kuvasta voi kiinnittää huomiota kahteen asiaan.

- Mitä syitä ovat esittäneet ne viisi suomalaista opiskelijaa, jotka eivät aio missään tapauksessa osallistua perämieskadettiohjelmaan
- Ulkomaisilla opiskelijoilla näyttää olevan eniten intoa osallistua perämieskadettiohjelmaan

Esitetyt syyt olla osallistumatta perämieskadettiohjelmaan

1. 2 suomalaista opiskelijaa pitkällä kokemuksella eivät missään tapauksessa osallistuisi - ohjelma ei liene heille varsinaisesti ajateltukaan.
  - a. Ikä 36, työkokemusta 3,5 vuotta. Ei ollut kuullut ohjelmasta aiemmin eikä kommentoinut tarkemmin.
  - b. Ikä 26, työkokemus 10 vuotta. "Negatiivinen, palkkaus on paljon huonompi kuin tavallisella sopimuksella olevat. Uudet junioriperä-miehet eivät edes vielä tiedä

millaisella sopimuksella senioriperämiehet ovat ja ei näin ollen tiedä paremmasta. Tietenkin on hyvä, että suomalaiset perämieskadetit saavat meripäiviä ja kokemusta, mutta on se väärin, että palkkaus ja ehdot on huonompia kuin siwan kassalla."

2. 2 suomalaista opiskelijaa ilman kokemusta eivät missään tapauksessa osallistu perämieskadettiohjelmaan. Molemmat viittasivat asumiskustannuksiin:
  - a. Ikä 30. "En itse ainakaan pystyisi lähtemään junioriperämieheksi. Palkka liian huono - jäisi asuntolaina maksamatta. Voisi toimia jos kerran esim. kuu-kauden/3 todistaisi taitonsa ja tämän jälkeen normiperämieheksi."
  - b. Ikä 24. "The program is good try to improve the employment possibilities of new finnish officers. However, it has already from the beginning been used just to make shipping cheaper for the employer. Junior officers are given way more work than the other officers though they get paid half the salary of a "real" officer - a salary that is not even enough for rents."
3. 41-vuotias suomalainen opiskelija 200 meripäivää takanaan ei missään tapauksessa osallistuisi. "Mielestäni tällaisenaan ohjelma on vastavalmistuneiden perämiesten riistoa. En pidä ohjelmasta tällaisenaan. Sopimus pitäisi olla määräaikainen ja tämän jälkeen pitäisi tehdä normaali sopimus. Silloin ok."

Ulkomaalaisten opiskelijoiden into osallistua ohjelmaan on merkillepantavaa, vaikka sopimus ei koske heitä. Ulkomaalaisista 2/3 osallistuu varmasti - suomalaisista 1/18.

### 3.2.4.8 Opiskelijoiden mielipide järjestelmästä oli fifty-sixty

Tässä kysyttiin opiskelijoiden mielipidettä perämieskadettiohjelmasta. Ulkomaisten opiskelijoiden rivit on merkitty alla olevaan taulukkoon keltaisella.

Positiivisia mielipiteitä ilmaisi puolet suomalaisista ja kaikki ulkomaiset opiskelijat. Negatiivisia näkökohtia ilmaisi puolet suomalaisista eikä yksikään ulkomaisista opiskelijoista.

No	What is your opinion about this program?	Pos	Neg
1	Hyvä niille joilla ei vakituista työsopimusta. Hyvä ensimmäiseksi töiksi.	1	
2	Low wage and short term contracts are certainly a disadvantage. On the other hand, it is chance to gain experience and further chances of employment.	1	1
3	Hyvä että on mahdollisuus saada työpaikkoja vaikka kokemusta perämiehenä ei olisi. Mutta palkkaussysteemi (ei makseta ulos) ei ole reilu. Jos lähtöpalkka on 1500€ kuussa, ei se ole verrattuna muihin palkkoihin kovin hyvä.	1	1
4	Very bad. Made some calculations with a junior deck officer on a same ship that I work as an OS. In 2 months (1 month on/1 month off) period the officer who has the certificates and more responsibility than I have as an OS is paid roughly 800-1000 € less than me. How is this couraging me to apply this program, if I will be paid less than working on deck as an OS? I am getting my officer certificate after next work.		1
5	This program is pretty great. When employments are always temporary, it is easier to study besides working onboard. Working periods should also be short. We also get more available jobs for Finnish people.	1	
6	It sounds great.	1	
7	I am not so familiar with it yet, so no comments yet.		
8	It is definitely much better than the former "trainee" status.	1	
9	-		
10	Good for recently graduated to get working experience. Easily misused by companies.	1	
11	Maybe good, maybe not.		
12	Mielestäni tällaisenaan ohjelma on vastavalmistuneiden perämiesten riistoa. En pidä ohjelmasta tällaisenaan.		1
13	An interesting option, but not certain if it is thought all the way the end, feels incomplete.	1	1
14	I do not know every detail in it. Perhaps a good way to get started your officer career.	1	
15	En itse ainakaan pystyisi lähtemään junioriperämieheksi. Palkka liian huono - jäisi asuntolaina maksamatta. Voisi toimia jos kerran esim. kuukauden/3 todistaisi taitonsa ja tämän jälkeen normiperämieheksi.		1
16	It is quite good for getting the needed experience to later get the position you really want.		
17	Not so much motivating to get officer job even on my current ship. Salary drops from current, responsibilities increase and no more permanent contract.		1
18	The program is good try to improve the employment possibilities of new finnish officers. However, it has already from the beginning been used just to make shipping cheaper for the employer. Junior officers are given way more work than the other officers though they get paid half the salary of a "real" officer - a salary that is not even enough for rents.	1	1
19	Negatiivinen, palkkaus on paljon huonompi kuin tavallisella sopimuksella olevat. Uudet junioriperämiehet eivät edes vielä tiedä millaisella sopimuksella senioriperämiehet ovat ja ei näin ollen tiedä paremmasta.		1
20	Great opportunity to try yourself in a position of an officer and to get chief officer license as soon as possible.	1	
21	It gives a job opportunity to EU citizens ant others living permanently in Finland.	1	
	Yhteensä Suomalaiset	9/18	9/18
	Yhteensä Ulkomaalaiset	3/3	0/3

Kyselyyn oli liitetty myös kysymys 10, jonka tarkoitus oli saada esille muut mielipiteet tai askarruttavat asiat. Tulokset tähän olivat kovin saman suuntaiset kuin kysymykseen 9, mielipiteet perämieskadettijärjestelmästä.

No	Other thoughts on Junior deck officer program
1	Hyvä asia. Työllistää suomalaisia sekamiehitettyihin laivoihin. Huono jos varustamot käyttävät tätä hyväksi uudisrakennuksissa
2	I understand that you are getting training at the same time and that must be the reasons for the low wage but it seems unequal if the watchkeeping officer have his/her certificate.
3	Vaikuttaako filippiiniperämiehen korvaaminen suomalaisella muun miehistön rekrytointiin? Esim. Vaihdaanko yksi suomalainen kansimies filippiiniläiseen? Ja jos vaihdetaan, tuleeko todella lisää työpaikoja vai ei? Saako kadettiohjelman jälkeen "oikean" perämiespaikan? Jos saa, miksei saman tien ennen "kadettiohjelmää"? Sekä jos laivalla on jo vakimiehistö, mistä perämiehen työ aukeaisi? Jos ei saa, kuinka kauan joutuu/saa olla junioriperämiehenä?
4	Period, and my current thoughts are that I will continue as an OS for so far. The most stupid thing in this program is that there is no time limit. The company can keep you with a junior officer contract for the rest of your life and when you decide to resign they just hire a new junior officer from school to replace you.
5	-
6	-
7	If it increase the amount of Finnish officers/seafarers O/B then it is good.
8	It should be enhanced with more companies participating.
9	-
10	-
11	-
12	Sopimus pitäisi olla määräaikainen ja tämän jälkeen pitäisi tehdä normaali sopimus. Silloin ok.
13	-
14	Big question for me is how much financial loss you get from being deck hand when you are still in school.
15	-
16	-
17	Good to employ people without work/job.
18	The program should be formed in the way that junior officers would act as cadets like in other countries. They would not be alone at watch but would still get paid according to the workload. The prevailing system is unfair, as same workload is done by different pay rates. There is a principle of even pay rates on shore side which should also apply at sea.
19	Tietenkin on hyvä, että suomalaiset junioriperämiehet saavat meripäiviä ja kokemusta, mutta on se väärin, että palkkaus ja ehdot on huonompia kuin siwan kassalla.
20	Would have been better if more shipping companies were offering junior officer positions.
21	It is good start to make officer job available on Finnish flag vessels.

Kansimiehen pätevyys oli 28 %:lla vastanneista.

### 3.3 Haastattelut

#### 3.3.1 Varustamoiden edustajat

Tutkimusta varten haastateltiin Suomen Varustamot ry:n varatoimitusjohtajaa Hans Ahlströmiä ja VG-Shipping-varustamon henkilöstöpäällikköä Thomas Friisiä.

Kävimme haastattelemassa Suomen Varustamot ry:n varatoimitusjohtaja Hans Ahlströmiä. Käyntimme tarkoituksena oli selvittää tämän hetkinen tilanne ja saada lista varustamoista, joilla on laivoilla käytössä ns. sekamiehityssopimus. Kyseinen sopimus mahdollistaa suomalaisten perämieskadettien palkkaamisen. (Hans Ahlström, Suomen Varustamot ry:n varatoimitusjohtaja, 4.4.2018)

Suomen Varustamot ry:ltä saimme tiedon, että SLPL oli irtisanonut 28.2.2018 työehtosopimukset, jotka koskivat ulkomaanliikennettä – mukaan lukien perämieskadettisopimuksen, mutta uusi sopimus on jo Ahlströmin mukaan neuvotteluvaiheessa SV:n ja SLPL:n välille.

Hans Ahlström kertoi lisäksi, että Suomen Varustamot ry:llä on vahva intressi tukea suomalaisen junioripäällystön kasvattamista ja uuteen perämieskadettisopimukseen tullaan tekemään parantavia muutoksia mm. palkkauksen, sairashuollon ja urakehityssuunnitelmien suhteen. Uusi sopimus tulee olemaan vähemmän kustannusneutraali kuin edeltävä sopimus, joka tarkoittanee tulevien perämieskadettien parempaa palkkausta. Varustamot ovat olleet erittäin tyytyväisiä perämieskadettisopimukseen ja näin ollen varustamot ovat valmiita maksamaan entistä parempaa palkkaa tuleville perämieskadeteille.

Tapasimme VG-Shipping-varustamon henkilöstöpäällikön Thomas Friisin haastattelun merkeissä. Ensisijainen mielenkiintomme kohdistui sillä hetkellä vahvasti esillä olleeseen perämieskadettisopimuksen ja non-EU-sopimuksen väliseen eroon sopimusten kustannuksissa. Alun perin perämieskadettisopimus oli tarkoitettu täysin kustannusneutraaliksi non-EU-sopimuksen kanssa, mutta implementoituaan perämieskadettijärjestelmän varustamot olivat kustannusneutraaliudesta eri mieltä, esimerkiksi matkakustannusten osalta. (Thomas Friis, VG-Shipping-varustamon henkilöstöpäällikkö 11.4.2017)

Thomas Friisin mukaan non-EU-työntekijä tulee matkakustannuksiltaan halvemmaksi, kuin perämieskadetti. Asiasta keskusteltuamme ja esitettyämme esimerkkilaskelman, tulimme kuitenkin siihen tulokseen, että asia on laskennallinen ja kiinni siitä, millä syklillä matkakustannuksia tarkastellaan. Laskennallisessa tarkastelussa ei kumpikaan sopimusmalleista ollut työnantajalle selkeästi edullisempi.

Työnantajamaksujen perusteella em. sopimukset ovat täysin kustannusneutraaleja.

Friis ottaisi perämieheksi mieluummin suomalaisen perämiehen perämieskadettisopimuksella kuin EU:n ulkopuolelta tulevan perämiehen non-EU-sopimuksella, kun asiaa tarkastelee esimerkiksi alusturvallisuuden ja työturvallisuuden näkökulmasta

Yleisesti Thomas Friis piti perämieskadettisopimusta hyvänä lähtökohtana uraansa aloitteleville perämiehille ja piti perämieskadettisopimusta onnistuneena, suomalaista merenkulkua kehittävästä tekijänä, lukuun ottamatta pikku puutteita sopimuksessa, joissa saattaa tulla tulkinnallisia eroja varustamoittain.

### 3.3.2 SLPL:n edustaja

Tutkimusta varten haastateltiin SLPL:n puheenjohtajaa Kristian Heiskasta. (Kristian Heiskanen, SLPL:n puheenjohtaja, 17.10.2017)

Heiskasen näkemys perämieskadettisopimuksen kustannusneutraaliudesta vs. non-EU-perämies on se, että ennakkoverotus suomalaisella on isompi, joten se aiheuttaa enemmän työnantajamaksuja. Työnantaja saa kuitenkin osan työnantajamaksuista takaisin varustamotukien muodossa, joten se tekee perämieskadettisopimuksesta kustannusneutraalin, verrattaessa sitä non-EU-perämieheen. Heiskanen ei näe, että matkakustannukset olisivat ongelma kustannusneutraaliuden suhteen, sillä kuten jo aikaisemmin tekstissä mainittiin (haastattelu Thomas Friis, VG-Shipping), matkakustannusten laskennallinen tarkastelu osoittaa, että kumpikaan sopimusmalli ei ole selkeästi edullisempi työnantajalle.

Heiskanen kertoo, että sopimus on muodoltaan jatkuvan neuvottelun sopimus, joka täyttää molempien osapuolten intressit, mutta joissain asioissa jouduttiin tekemään kompromisseja SLPL:n ja SV:n intressien välillä.

Heiskanen jatkaa, että SLPL ei joutunut tekemään mitään isoja kompromisseja sopimuksen suhteen. SV:n intressinä oli varustamoiden kilpailukyvyn parantaminen, kun taas SLPL:n tavoitteena oli luoda lisää työpaikkoja junioripäällystölle ja tukea heidän urakehitystään.

Heiskasen mukaan SLPL:n ehdoton vaatimus oli sopimuksen suhteen, ettei työnantaja pääse käyttämään sopimusta hyväksi ja korvaamaan non-EU-perämiehiä suomalaisella ”halpatyövoimalla”. Tästä asiasta SLPL:llä ja SV:llä oli sama näkemys, eikä sen suhteen tarvinnut tehdä kompromisseja.

Heiskasen näkemyksen mukaan perämieskadettisopimus on tuonut tällä hetkellä noin kymmenkunta uutta työpaikkaa suomalaisille laivoille.

Sopimuksen ehtojen valvonta on Heiskasen mukaan toiminut varustamoissa hyvin, mutta kaikissa varustamoissa ei ole pääluottamusmiehiä, joten ongelmista ei välttämättä ole tietoa.



Heiskasen mukaan myös seuraavia asioita olisi hyvä tutkia tarkemmin tulevaisuudessa, esimerkiksi opinnäytteiden muodossa:

- Suomalainen tasapaksu palkkausjärjestelmä verrattuna kansainväliseen ITF-palkkausjärjestelmään.
- Yhteistyö välillä varustamot – koulut – liitot.

### **3.3.3 Oppilaitosten edustajat**

Esitimme syksyllä 2017 kysymyksiä eri oppilaitosten edustajille. Alla kysymykset vastauksineen.

Lehtori Kai Raikusen mukaan sekamiehityssopimusten seurauksena suomalaisten urakehitys perämiehistä päälliköiksi on katkennut, koska suomalaisille perämiehille on ollut selvästi entistä vähemmän perämiehen paikkoja. Harjoittelijoiden kannalta tärkeimmät positiot työllistymisen kannalta (puolimatruusit, nuoremmat perämiehet) ovat nykyään non-EU paikkoja ulkomaanliikenteeseen rekisteröidyillä, sekamiehityksillä aluksilla, pois lukien matkustajalaivat ja huoltovarmuustankkerit.

Perinteisen kadettijärjestelmän rakentamisen suomalaiseen merenkulkuun Raikunen näkee haasteellisenä, koska Suomessa on hänen näkemyksensä mukaan tällä hetkellä liian vähä laivoja (paikkoja), ns. perinteisen kadettisysteemin luomiseksi.

Raikunen sanoo, että suomalaisen merenkulun kehityksen kannalta Suomessa pitäisi luoda valtion taholta paremmat edellytykset merenkulkuopiskelijoiden työllistymiselle koulutuksen jälkeen. Nykyinen harjoittelusysteemi ei toimi, laivoja on liian vähän ja eri osastojen (kansi, kone, sähkö, talous) opiskelijoita liian paljon. Tämä on aiheuttanut sen, että suomalaiset koulut ovat kääntäneet katseensa ulkomaisten varustamoiden suuntaan. Ei kuitenkaan ole optimaalinen tilanne, että suomalainen opiskelija suorittaa ensimmäisen laivaharjoittelunsa laivassa, missä miehistö koostuu suurimmaksi osin non-EU-työntekijöistä. Suurin ongelma suomalaisessa merenkulussa on yleinen työllistymisen kilpailukyky sopimuksen aiheuttaman miehityspolitiikan johdosta. (Kai Raikunen, lehtori, harjoitteluvastaava, Winova, Rauma, 9.10.2017)

Leif-Christian Östergård näkee, että perämieskadettijärjestelmä on hyvä alku suomalaisten, nuorten perämiesten työllistymiselle vs. non-EU-paikat. Lisäksi sillä luodaan mahdollisuus nuorille perämiehille hankkia kokemusta.

Östergård on tuonut esille, ettei perinteinen kadettijärjestelmä ole ehkä oikea ratkaisu suomalaiseen merenkulun koulutukseen. Östergård on ottanut asiaan kantaa Jari Virtasen opinnäytetyössä 2015. Östergård ei usko perinteisen kadettijärjestelmän toimivan Suomessa, koska isoja kysymyksiä siinä aiheuttaa esimerkiksi kadettien palkkaus ja muut kustannukset.

Lisäksi Östergård näkee positiivisena ruotsalaisen harjoittelumallin, jossa valtio maksaa varustamolle korvausta harjoittelun ohjaamisesta. (Leif-Christian Östergård, harjoitteluvastaava, Novia, Turku, 25.5.2017)

Robert Stolpen näkemys perämieskadettisopimuksesta on, että se avaa uusia mahdollisuuksia ja samalla vahtimiehen paikkoja vapautuu sen johdosta. Perämieskadetin toimen ei tulisi olla kuitenkaan mikään ”eläkevirka”. Stolpe sanoo, että yleisesti perämieskadettisopimus herättää positiivisia ajatuksia.

Stolpen mielestä nykyinen perämieskadettisopimus on jonkinlainen ratkaisu tämän hetkiseen tilanteeseen suomalaisen senioripäällystön lisäämiseksi, johon Stolpe on ottanut kantaa Jari Virtasen opinnäytetyössä.

Stolpen mielestä suomalaisen merenkulun kehityksen kannalta liittojen tulisi tehdä enemmän yhteistyötä ja ottaa Suomen Merimiesunioni mukaan, jolla Stolpen näkemyksen mukaan saataisiin lisää suomalaista työvoimaa kansipuolelle (esim. non-EU-kokki).

Stolpen mielestä perämieskadettisopimus on myös hyvä mahdollisuus varustamoille testata uusia työntekijöitä. (Robert Stolpe, lektor, Axxell, Åbo, 25.5.2017)

## 4 Analyysi

### 4.1 Sopimusten tulkinta

#### 4.1.1 Perämieskadetin vastuualueet ja tehtävät.

Perämieskadettijärjestelmä (Sopimus SLPL- SV-perämieskadetin työsuhteen ehdoista) perustettiin suomalaisen junioripäällystön kouluttamiseksi senioripäällystön tehtäviin (praktiikka, tieto/taito) suomalaisille varustamoille sekä kilpailijaksi ulkomaisen työvoiman yleis-  
tymiselle suomalaisissa varustamoissa. Tulkintamahdollisuudet sopimuksessa olivat varsin laajat, koska perämieskadetin toimenkuvaa ei oltu rajattu eikä kategorioitu muuten kuin kahdessa sopimuksen kohdassa:

1. Ainoastaan Suomen Laivanpäällystöliiton kanssa sovituihin sekamiehitetyissä aluksissa voidaan käyttää perämieskadettia ja ainoastaan niillä vakansseilla, jotka on sovittu Suomen Laivanpäällystöliiton kanssa, että voidaan sekamiehitteä.

...

8. Perämieskadetti kuuluu aluksen kansipäällystöön ja tehtävään voidaan käyttää vähintään vahtiperämiespätevyyden omaavaa henkilöä.

(Liite 9, kohdat 1. ja 8.)

joten oli hyvin varustamokohtaista, miten perämieskadettijärjestelmää toteutettiin. Sopimuksessa oli kuitenkin maininta työkokemuksen hankkimisesta työharjoittelun muodossa:

Osapuolet ovat sopineet meriliikenteessä käytettävien alusten kilpailukykyyn parantamisesta annetun lain (1277/2007) 6 §:n perusteella uudesta työehtosopimuksen perämieskadettipalkkaluokasta, jonka tavoitteena on mahdollistaa työharjoittelun kautta työkokemuksen hankkiminen. henkilöä

(Liite 9, alkuteksti).

Ihanteellisin tilanne olisi se, että varustamo perustaa laivoilleen ylimääräisen perämieskadetin vakanssin ja näin ollen perämieskadetti saadaan perehdytettyä varustamon toimintajärjestelmään ja -tapoihin perusteellisesti.

Osa varustamoista on kuitenkin katsonut perämieskadetit suoraan non-EU-perämiesten korvaajiksi ja näin ollen perämieskadetti on laitettu vastaamaan suoraan aluksen navigointipuo-  
lesta, jolloin suoraan koulusta valmistunut, vahtiperämiehen pätevyyden omaava perämies on joutunut suoraan ehkä liiankin vaativaan rooliin. Ihanteellisessa tilanteessahan aluksen navigointiperämiehen tehtävistä vastaa yliperämiehen jälkeen aluksen kokenein ja tehtävään pätevin perämies.

Jos perämieskadetti aloittaa suoraan navigointiperämiehenä, saatetaan aloittaa myös senioripäällystään kouluttautuminen väärästä kohtaa urapolkua. Ottaen huomioon navigointiperämiehen tehtävien ja vastualueiden (mm. navigointilaitteistot, reittisuunnitelmat, karttapäivitykset, navigointikirjallisuus, jne.) laajuuden ja niiden merkityksen aluksen ja ympäristön turvallisuudelle, saattaa työtaakka muodostua kokemattomalle perämiehelle liian suureksi.

#### **4.1.2 Kustannusneutraalius non-Eu-perämies vs. perämieskadetti.**

Kadettin työllistämisestä ei siten saa aiheutua asianosaiselle varustamolle suurempia kustannuksia, kuin EI EU-työntekijän työllistämisestä.

(Liite 9, alkuteksti).

Perämieskadettisopimus markkinoitiin suomalaisille varustamoille kustannusneutraalina vaihtoehtona non-EU-työntekijälle. Kuten sopimuksen alkutekstissä mainitaan, kadettin työllistämisestä ei saa aiheutua suurempia kustannuksia kuin non-EU-työntekijästä.

Varustamoiden välillä oli kustannuksista näkemyseroja ja osa perämieskadettijärjestelmän implementoineista varustamoista oli sitä mieltä, että suomalaisen perämieskadettin matkustuskustannukset (kotoa-laivalle, laivalta-kotiin) rikkovat luvattun kustannusneutraaliuden ja näin ollen non-EU-työntekijä tulee halvemmaksi. Tätä väitettä eivät kuitenkaan kaikki varustamot tuoneet esille. (Hans Ahlström 4.4.2018)

Matkakustannusten vaikutus kustannusneutraaliuteen on kuitenkin huomattavan pieni ja riippuu siitä, millä tavalla ja millä syklillä matkakustannuksia tarkastellaan. Muilta osin perämieskadetti on täysin kustannusneutraali non-EU-työntekijään verrattuna. Matkustuskustannusten osalta on myös huomattava, että non-EU-työntekijän matkat korvataan valtion toimesta vain silloin, kun non-EU-työntekijän sopimus on kestoaltaan vähintään 6 kuukautta.

## **4.2 Perämieskadettisopimuksen positiiviset puolet**

Perämieskadettina toimineiden henkilöiden mielestä järjestelmän positiivisina puolina oli mahdollisuus saada ylipäättään töitä perämiehenä ja saada mahdollisuus toimia merenkulku-alalla perämiehen toimessa. Kokemuksen ja meripäivien kerääminen perämiehen ammatista oli usealle juuri valmistuneelle perämiehille tärkeää. Osa piti myös tärkeänä sopimuksen määräaikaaisuutta, joka ei sido vakituiseen työsopimukseen ja näin ollen mahdollistaa esimerkiksi opiskelun työn ohessa tai toisen työn vastaanottamisen sopimuksen loputtua. Useat näkivät mahdollisuuden saada töitä perämiehenä jatkossakin.

Opiskelijoiden ajatukset perämieskadettisopimuksesta olivat kohtalaisen suppeat ja suurin osa oli vain kuullut ko. mahdollisuudesta. Opiskelijoiden mielestä tärkeimpänä puolena sopimuksessa kuitenkin pidettiin kokemuksen hankkimista perämiehen toimesta. Osa opiskelijoista nosti esiin mahdollisuuden työnsaantiin merenkulun piiristä. Opiskelijatkin pitivät sopimuksen määräaikaaisuutta hyvänä, koska silloin se ei sido vakituiseen työsopimukseen eli mahdollistaa opiskelun työn ohessa tai toisen työn vastaanottamisen sopimuksen ulkopuolella.

Työnantajapuolen päällimmäinen näkemys perämieskadettisopimuksesta oli positiivinen ja he näkivät sopimuksen suomalaista merenkulkua kehittävänä mahdollisuutena. Työnantajapuoli toi esille suomalaisen koulutuksen ja turvallisuuskulttuurin korkean tason. Lisäksi työnantajapuoli piti tärkeänä junioripäällystön kokemuksen kartuttamista ja suomalaisen kansipäällystön määrän lisäämistä.

Oppilaitosten edustajien mielestä perämieskadettisopimus auttaa suomalaisten merenkulkuopiskelijoiden työllistymistä merenkulkualalle. Lisäksi oppilaitosten edustajat näkevät sopimuksen tuovan junioripäällystölle mahdollisuuden kartuttaa kokemusta perämiestehtävissä.

Kaikkien osapuolten mielestä perämieskadettisopimuksen ensisijaisena antina oli kokemuksen kartuttaminen suomalaiselle junioripäällystölle, joka näin ollen mahdollistaa jatkossakin suomalaisen senioripäällystön olemassaolon. Työnantajapuolen positiivinen asenne kadetti-perämiessopimusta kohtaan luo perustan sopimuksen parantamiselle jatkossa ja näin ollen luo mahdollisuuden suomalaisen päällystön säilymisen Suomen lipun alla olevilla aluksilla.

Lisäksi perämieskadettisopimus antaa vastavalmistuneille perämiehille mahdollisuuden työllistyä ja harjoittaa perämiehen toimea ja näin ollen edistää heidän urakehitystään.

### **4.3 Perämieskadettisopimuksen negatiiviset puolet**

Perämieskadettisopimuksella työskennelleiden mielestä sopimuksen negatiivisina puolina oli ensisijaisesti palkkaus. Etenkin ylityökorvausjärjestelmä nähtiin puutteellisena, koska 103 ylityötuntia on sisällytetty MTS/TEA-sopimuksen mukaisesti sopimuspalkkaan, joka on jo lähtökohtaisesti pienempi kuin ulkomaan liikenteen työehtosopimuksen mukainen perämiehen palkka. Lisäksi sopimuksen määräaikaaisuutta ja näin ollen epävarmuutta työn jatkuvuudesta perämieskadetit pitivät negatiivisena puolena. Tämän lisäksi moni vastaajista piti työn liiallista vastuuta ja kuormittavuutta juuri valmistuneelle perämiehelle liian suurena.

Opiskelijoiden näkemyksen mukaan palkka oli perämieskadettisopimuksen suurin epäkohta. Sopimuksen määräaikaaisuutta pidettiin myös osittain negatiivisena puolena mm. työn jatkuvuuden kannalta. Osa opiskelijoista myös epäili, että kadettiperämiehen toimessa vastuu olisi liian suuri kokemattomuuteen nähden.

Työnantajapuolen mielestä sopimuksen heikko kohta on perämieskadettisopimuksen puutteellisuus, joka saattaa johtaa erilaisiin tulkintoihin eri työnantajien toimesta. Riskinä saattaa olla se, että tämä sopimus ei kuitenkaan tule lisäämään suomalaisten perämiesten vakituisia toimia, riippuen kuitenkin varustamon henkilöstöpolitiikasta. Toisena negatiivisena asiana työnantajapuoli näki sopimuksen kustannusneutraaliuden, verrattaessa sitä non-EU-sopimuksiin. Työnantajapuolen mielestä perämieskadettisopimus ei ole kustannusneutraali matkakustannusten osalta. Lähemmin tarkasteltuna tämä väite ei ole kuitenkaan paikkansa pitävä, koska asia on täysin laskennallinen ja kiinni siitä, millä syklillä matkakustannuksia tarkastellaan.

Oppilaitosten edustajien mielestä perämieskadettisopimus on kauttaaltaan hyvä alku suomalaisen merenkulun kehitykselle tulevaisuutta silmällä pitäen ja ainoana ongelmana nähtiin sopimuksen puutteellisuus, jota edellisessä kappaleessa käsiteltiin.

Perämieskadettijärjestelmän negatiivisia puolia tarkasteltaessa jako on kohtuullisen kaksijakoinen perämieskadettien ja opiskelijoiden ja toisaalta työnantajapuolen ja oppilaitosten edustajien välillä. Ns. työntekijäpuoli (perämieskadetit, opiskelijat) näkivät negatiivisimpana puolena perämieskadettisopimuksessa palkkauksen, mutta myös sopimuksen määräaikaisuus aiheutti huolta tulevaisuuden kannalta. Työnantajapuoli ja oppilaitosten edustajat olivat lähinnä huolissaan sopimuksen puutteellisuudesta, esim. juuri kustannusneutraaliuden kannalta.

#### **4.4 Uusi junioriperämiessopimus 2018**

Vanha perämieskadettisopimus raukesi muiden työehtosopimusten tapaan 28.02.2018. Uusi SLPL:n ja Suomen Varustamot Ry:n välinen junioriperämiessopimus tuli voimaan 19.06.2018.

Junioriperämiessopimukseen on tehty joitain muutoksia vanhaan perämieskadettisopimukseen nähden ja merkittävimmät muutokset ovat olleet:

- Junioriperämieheen noudatetaan Suomen lainsäädäntöä, ellei jonkin asian osalta ole erityisesti MTS/TEA -sopimuksella tai muutoin työehtosopimuksen osapuolten kesken toisin sovittu.
- Junioriperämiehen oltua 180 päivää työsuhteessa saman työnantajan palveluksessa on työnantaja velvollinen käymään työurakeskustelun työntekijän kanssa. Työurakeskustelun tarkoituksena on selvittää työntekijän tulevaisuus varustamossa. Mikäli junioriperämies jatkaa varustamossa, työnantaja myöntää junioriperämiehelle taukkopalkasta laskettavan 5 %:n kokemuslisän, kun junioriperämies on ollut 180 päivää junioriperämiehen työsuhteessa saman työnantajan / konsernin palveluksessa.
- Lisäksi uuteen sopimukseen on kirjattu, ettei junioriperämiestä voi käyttää konventionaalisissa- tai monitoimimurtajissa eikä säiliöaluksissa.

## 5 Johtopäätöksiä

Yleisesti ottaen käyttöön otettu perämieskadettijärjestelmä näyttäisi täyttäneen järjestelmälle asetetut tavoitteet sekä varustamojen että nuorten perämiesten näkökulmasta. Varustamot ovat pystyneet korvaamaan ulkomaista työvoimaa suomalaisella työvoimalla ja nuoret suomalaiset perämiehet ovat saaneet työpaikkoja. Myös opiskelijoiden käsitykset järjestelmästä näyttävät realistisilta.

Järjestelmän tiedottamisessa on havaittu puute, joka koskee perämieskadetin mahdollisuutta saada työttömyysavustusta työ sopimusten väliseltä ajalta. Selvästi suurin tyytymättömyyden aihe järjestelmässä oli odotetusti palkka. Nykyisessä järjestelmässä palkka maksetaan ainoastaan työssäoloajalta ja perämieskadetit ovat työttöminä työjaksojen välillä. Vaikka tässä tutkimuksessa ei paneuduttu kysymykseen siitä, missä määrin perämieskadetit ja opiskelijat ovat perillä mahdollisuudesta saada työttömyysavustusta perämieskadettisopimusten väliseltä ajalta, jäi keskusteluissa sellainen vaikutelma, että työttömyysavustuksen mahdollisuutta ei ole tuotu esille perämieskadettijärjestelmää esiteltäessä ja sen seurauksena asiaa ei yleisesti tunneta – vaikka asialla voi olla suuri merkitys perämieskadetin toimeentulon kannalta erityisesti niiden osalta, joiden elämäntilanne on perhe- ja muista syistä muodostunut sellaiseksi, että ilman perämieskadettijärjestelmän työjaksojen välissä saatavaa työttömyysavustusta järjestelmään osallistuminen on vaikeaa. Kysyimme työttömyyskorvauksen saamisesta JYTK:sta ja työvoimatoimistosta. Saimme asiasta seuraavan käsityksen. Perämies-

kadetilla on mahdollisuus saada työsuhteiden välillä työttömänä ollessaan joko työmarkkinatukea, työttömyysperuspäivärahaa tai ansiosidonnaista työttömyysavustusta. Työttömyysavustuksen ja peruspäivärahan saamisen ehtona on mm. että hakija on ollut työsuhteessa vähintään 26 viikon ajan viimeisen 28 kuukauden aikana. Työttömyysavustuksen ehtona on lisäksi se, että työtön on työttömyyskassan jäsen. Jos 26 viikon työssäolovaatimus ei toteudu, niin työtön voi saada vain työmarkkinatukea. Vuonna 2019 peruspäivärahan suuruus 32,40 € päivältä eli noin 650 € kuukaudessa veronalaisena. Työmarkkinatuki on saman suuruinen kuin peruspäiväraha. Jos työttömyysavustusta on mahdollista saada työjaksojen välillä, niin tätä asiaa lienee mahdollista tuoda esille työntekijäjärjestöjen tiedottamisessa.

Yksi ongelmakohta on myös perämieskadettien sopimusehtojen tunteminen. Tutkimuksemme mukaan sopimusteknisistä asioista ollaan huolestuttavan vähän perillä ja näin ollen yllätyksiä voi ilmetä työsuhteen aikana. Tähän asiaan pitäisi mielestämme saada parannusta ja ohjausta varustamoiden luottamushenkilöiltä ja SLPL:n taholta.

Sekamiehitys on SLPL:n ja SV:n sopimuksen 2009 mukaan mahdollista ulkomaanliikenteessä muissa kuin matkustaja-aluksissa. Uudessa junioriperämiessopimuksessa junioriperämiestä on mahdollista käyttää vain niissä sekamiehitetyissä aluksissa, jotka eivät ole säiliöaluksia tai jäänmurtaajia. Epäselväksi jää, miksi on sovittu niin, että säiliöaluksia voidaan sekamiehitellä, mutta niissä ei voi käyttää junioriperämiestä.

Perämieskadettijärjestelmän tarkoituksena oli myös suomalaisten perämiesten riittävyyden varmistaminen. Onko suomalaisilla laivoilla riittävästi perämiehiä myös kriisitilanteen sattuessa? Kriisitilanteessa on mahdollista, että tapahtuu kaksi asiaa. Toimitusetäisyydet Suomeen kasvavat, jolloin tarvitaan lisää laivoja ja niihin miehistö. Toiseksi, ulkomaalainen miehistö ei välttämättä ole enää käytettävissä. Lippueamiraali (evp) Bo Österlundin väitöskirja ”Suomen meriliikenteen huoltovarmuudelle asetetut tavoitteet ja niiden toteutuminen” tutkii aluskannan riittävyyttä mahdollisen kriisin sattuessa, mutta ei ota kantaa miehistön riittävyyteen.

## **5.1 Tulosten luotettavuudesta**

Tulosten luotettavuutta arvioitaessa olisi tiedettävä vastaukset ja se, miten suurta perusjoukkoa vastaukset edustavat. Tämän opinnäytteen perämieskadettien kyselyn tulosten luotettavuuden arviointia vaikeuttaa se, että emme tiedä kuinka monelle perämieskadetille kysely lähetettiin, emmekä sitä kuinka monta perämieskadettia siinä vaiheessa oli. Opiskelijoiden



tulosten luotettavuutta vaikeuttaa samoin se, että emme tiedä opiskelijoiden kokonaismäärää. Yleisesti ottaen perämieskadeteilta saatu 7 vastaajan otos on aivan liian pieni luotettavan tilastollisen tarkastelun perustaksi. Sama ongelma on myös 18 opiskelijan otoksessa. Siitä huolimatta kokeiltiin, onko iällä tai kokemuksella vaikutusta siihen, miten opiskelijat arvioivat osallistuvansa ohjelmaan. Tuloksilla ei ole mitään tavanomaista tilastollista todistusvoimaa.

## 5.2 Varsinainen kadettijärjestelmä Suomeen?

Tätä tutkimusta tehdessä kävi ilmi, että monet opiskelijat toivovat, että suomalaisessa päällystön koulutusjärjestelmässä olisi käytössä varsinainen kadettijärjestelmä. Tämän suuntaisen kadettijärjestelmän oli SLPL:n tavoitteissa lähdeittäessä rakentamaan kadettijärjestelmää Suomeen. Varsinaisen kadettijärjestelmän ongelma on kuitenkin se, että järjestelmä lisää laivan kokonaismiehistystä ja siten varustamon kustannuksia. Ruotsissa kauppa-alusten valtion tuet ovat riippuvaisia siitä, ottavatko ne harjoittelijoita vai eivät. Varsinaisen kadettijärjestelmän etuja olisi esimerkiksi se, että perämiehen tehtäviin perehtyminen alkaisi jo varhaisemmassa vaiheessa (kadetilta ei vaadita vahtiperämiehen pätevyyttä) kuin nykyisellään. Kadetilla olisi mahdollisuus ns. kasvaa tulevaan perämiehen tehtäväänsä. Lisäksi varustamoilla olisi mahdollisuus sitouttaa tulevaa henkilöstöä jo kadettivaiheessa.

## 6 Lähdeluettelo

### Painamattomat lähteet

#### *Haastattelut*

Kristian Heiskanen, SLPL:n puheenjohtaja, 17.10.2017  
 Hans Ahlström, Suomen Varustamot ry:n varatoimitusjohtaja, 4.4.2018  
 Thomas Friis, VG-Shipping-varustamon henkilöstöpäällikkö 11.4.2017  
 Kai Raikunen, lehtori, harjoitteluvastaava, Winnova, Rauma, 9.10.2017  
 Leif-Christian Östergård, harjoitteluvastaava, Novia, Turku, 25.5.2017  
 Robert Stolpe, lektor, Axxell, Åbo, 25.5.2017

#### *Opinnäytetyöt*

Berg, J. 2015. *Kadettssystemet*, [Online]  
[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/101438/Justus\\_Berg.pdf](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/101438/Justus_Berg.pdf) (luettu 25.1.2019)

Virtanen J. 2015. *Toisen asteen vahtiperämiesten koulutuksen ja harjoittelun toteutuminen Suomessa* [Online] <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2015120719632> (luettu 25.1.2019)

### *Sopimukset*

Sopimus Ammattitaitoisen alushenkilökunnan saatavuuden turvaaminen suomalaisilla aluksilla (8.9.2009)

Sopimus SLPL- SV -perämieskadetin työsuhteen ehdoista (17.8.2016)

SLPL-työehtosopimus (27.2.2017)

Terms and Conditions for non-EU Seafarers [Online]

[https://www.seacommand.fi/media/Non\\_EU-agreement\\_2017.pdf](https://www.seacommand.fi/media/Non_EU-agreement_2017.pdf) (luettu 28.1.2019)

Sopimus SLPL- SV junioriperämiehen työsuhteen ehdoista, 19.6.2018 [Online]

[https://www.seacommand.fi/media/SLPL-SV\\_Junioriperamies\\_tyosuhteen\\_eh-dot\\_19.6.2018\\_signed.pdf](https://www.seacommand.fi/media/SLPL-SV_Junioriperamies_tyosuhteen_eh-dot_19.6.2018_signed.pdf) (luettu 28.1.2019)

### **Lait ja asetukset**

Merityöaikalaki (9.4.1976/296)

Merityösopimuslaki (756/2011)

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi meriliikenteessä käytettävien alusten kilpailukyvyn parantamisesta ja laeiksi eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta (HE 115/2007)

Laki meriliikenteessä käytettävien alusten kilpailukyvyn parantamisesta (21.12.2007/1277)

## SLPL-SV perämieskadettisopimus

1. Mistä ja milloin perämieskadettihanke sai alkunsa?

2. Ketkä ovat olleet keskeisesti toimimassa perämieskadettijärjestelmän luomiseksi?

3. Kummalta sopijapuolelta aloite tuli?

4. Mitkä olivat sopijapuolten tavoitteet sopimusta neuvoteltaessa?

5. Miten sopimuksen toteutumista on käytännössä tarkoitus seurata?

6. Tähän astiset kokemukset järjestelmän toimivuudesta.

7. Onko perämieskadettisopimus kustannusneutraali vs. non-EU-sopimus?

☐ KYLLÄ

☐ EI

Jos vastaus on EI, niin miksi?

SLPL-SV perämieskadettisopimus	SLPL:n vastaukset 31.3.2017
Q1. Mistä ja milloin perämieskadettihanke sai alkunsa?	Hanke alkoi kypsyä nopeaan tahtiin loppukeväästä 2016
Q2. Ketkä ovat olleet keskeisesti toimimassa perämieskadettijärjestelmän luomiseksi?	SLPL ja SV
Q3. Kummalta sopijapuolelta aloite tuli?	SLPL
Q4. Mitkä olivat sopijapuolten tavoitteet sopimusta neuvoteltaessa?	Luoda uusia työpaikkoja ja helpottamaan nuorten perämiesten mahdollisuutta saada ylempi pätevyyskirja
Q5. Miten sopimuksen toteutumista on käytännössä tarkoitus seurata?	Tiivis yhteistyö varustamoiden/SV:n kanssa.
Q6. Tähänastiset kokemukset järjestelmän toimivuudesta.	Toiminut ihan hyvin.
Q7. Onko perämieskadettisopimus kustannusneutraali vs. non-EU-sopimus?	Kyllä

SLPL-SV perämieskadettisopimus	SV 10.5.2017 /Hans Ahlström
Q1. Mistä ja milloin perämieskadettihanke sai alkunsa?	Kesällä 2016 kun neuvottelimme yhden aluksen liputtamisesta Suomeen ja sen sekamiehittämisestä
Q2. Ketkä ovat olleet keskeisesti toimimassa perämieskadettijärjestelmän luomiseksi?	Tapani Salmenhaara/Johan Ramsland (Suomen Laivanpäälystöliitto) ja Hans Ahlström (Suomen varustamot ry)
Q3. Kummalta sopijapuolelta aloite tuli?	Suomen Laivanpäälystöliitolta
Q4. Mitkä olivat sopijapuolten tavoitteet sopimusta neuvoteltaessa?	Minun tavoite oli että varustamoille suomalainen perämieskadetti on kustannusvaikutuksiltaan i varustamoille samaa tasoa kuin non-EU-perämies i
Q5. Miten sopimuksen toteutumista on käytännössä tarkoitus seurata?	Liittotasolla seuraamme tilannetta.
Q6. Tähänastiset kokemukset järjestelmän toimivuudesta.	Tähän saakka 4 jäsenvarustamo ovat palkanneet perämieskadetteja ja kokemukset ovat hyviä.
Q7. Onko perämieskadettisopimus kustannusneutraali vs. non-EU-sopimus?	Kyllä.

## Deck officer cadet program study questionnaire for cadets

To deck officer cadets

## 1. Age

## 2. Sex

☐ Female☐ Male

## 3. Where did you get information about "junior deck officer" program?

## 4. How did you get that position?

## 5. Did you get enough help to make that contract?

## 6. Have you read terms and conditions of the cadet agreement?

☐ Not seen☐ Seen☐ Read☐ Understood

## 7. Length of your working periods? Number of weeks?

## 8. Do you think that this program is good for your career?

☐ Yes, very good☐ Yes, good☐ No

## 9. Please, write (by your own words) positive sides of program.

## 10. Please, write (by your own words) negative sides of program.

	Person 1	Person 2	Person 3	Person 4	Person 5	Person 6	Person 7
Q1: Age	27	28	29	-	-	26	21
Q2: Sex	Male	Male		-	-	Male	Male
Q3: Where did you get information about "junior deck officer" program?	Of a co-worker	When I was offered the job and at the work-place	Merenkulku magazine	From colleague at ship	From the company	Suomen laivanpäälystöliitto	From colleague at school
Q4: How did you get that position?	By calling different companies and asking for jobs.	Open job application.	Calling crewing manager by phone	I called and asked from the company where I have been working as 2nd officer on another ship.	When i was looking for a job	Offered by Prima	By applying the job and a person i know
Q5: Did you get enough help to make that contract?	Help for what? Finding a job or signing a piece of paper	Did not get any help but there also was no need.	-	Yes	Yes	What do you mean? Help how.	I did not need help, although the contract was 13 pages long
Q6: Have you read terms and conditions of the cadet agreement?	Seen	Not seen				Read	Understood
Q7: Length of your working periods? Number of weeks?	5-6 weeks	4-6 weeks	4,5	5 weeks	5 weeks	4-6	5weeks/5weeks
Q8: Is this program good for your career?	No	Yes, very good				Yes, good	Yes, good
Q9: Please, write (by your own words) positive sides of program	Get a chance to work as officer. Good program for students who is still in school.	I get seadays and experience as an officer and get a decent wage.	Experience	I get experience as 1 st officer	As a new officer you will probably get a job easier and by that you will get important practise. And you are only signing the contract for those weeks you are on board. So if you get another job you don't have to resign any contract. And you can also work at home with no limitations	Experience.	To get experience in officers job and some DP experience also.
Q10: Please, write (by your own words) negative sides of program.	Bad salary, contract terms suck regarding payment of overtime and overall working hours. Overall experience of this contract is bad. Rather work as AB or Os due to better working terms and contract.	The wage is not nearly as good as if I was employed as a normal officer.	Salary is too low and it's risk for losing the last positions with the right salary due contract the maritime labour law. It's not possible for working more with that amount of salary.	Low salary, only 5 weeks contract and then 5 weeks without contract so no guarantee that the work is continuing. It is called cadet but the work is a normal 1st officer position with a lot of independent work and tasks outside the sea watches.	Well in my opinion the negative side is the salary. Is not fun doing hard work and not getting well paid. But what can you do? The practice is important to get as fast as possible.	Salary	Salary and no guarantees for a stable job. It is not good, because it opens up the opportunity to do that with every officer's position in the long term. If the päälystöliitto don't make any changes in their politics, then we can only dream about some officer, chief officer and captain jobs.

# Junior deck officer program between Shipowners and Seacommand

1. What is your sex?

- ☐ Female  
☐ Male

2. What is your age?

3. What is your nationality?

- ☐ Finnish  
☐ EU  
☐ Non-EU

4. Do you have certificate of competence of officer?

- ☐ Yes  
☐ No

5. Have you working experience? After getting the certificate. (How long?)

6. Have you heard about "junior deck officer" program?

7. If you have heard, from where?

8. Do you want to participate this program?

- ☐ Never  
☐ Possible  
☐ Probably  
☐ Certainly  
☐ I do not know

9. What is your opinion about this program?

10. Other thoughts on Junior deck officer program



LIITE 7 OPISKELIJOIDEN VASTAUKSET

7

No	Q 1 Sex (M/F)	Q 2 Age	Q 3 Nationality	Q 4 Do you have certificate of competence of officer?	Have you working experience? After getting the certificate. (How long?)	Q 5 Officer	Deckhan d	Watchm an	OS	Q 6 Have you heard about "junior deck officer" program?	Q 7 If you have heard, from where?
1	Male	23	Finnish	No	2y	0			2 y	Yes	lehdet SLPL
2	Female	30	Finnish	Yes	3m					Yes	friends newspaper lectures
3	Female	22	Finnish	No	9m		9m			Yes	SLPL lehdet muut opiskelijat
4	Male	27	Finnish	No	y				x	Yes	school Union news friends everywhere
5	Male	23	Finnish	No	n					Yes	magazines internet
6	Male	36	Finnish	No	-					Yes	school
7	Male	46	Finnish	No	n					Yes	news internet
8	Male	40	Non EU	Yes	3m					Yes	school
9	Male	36	Finnish	Yes	3-4y					No	-
10	Male	24	Finnish	No	1y		y			Yes	school friends
11	Male	50	Finnish	No	-					Yes	newspaper
12	Male	41	Finnish	No	200d					Yes	internet
13	Male	24	Finnish	No	6m onboard training					Yes	school Union
14	Male	37	Finnish	No		0				Yes	
15	Male	30	Finnish	Yes		0				Yes	work school
16	Male	24	Finnish	No	-					Yes	school
17	Male	24	Finnish	No	200d			200d		Yes	SMU
18	Male	24	Finnish	No	-					Yes	news social media school friends
19	Male	26	Finnish	Yes	10y experience; 4 y after officer certificate					Yes	work newspapers school
20	Male	22	EU	No		0				Yes	officers onboard scool
21	Male	33	Non EU	No		0				Yes	school

	Q 8	Q 9	Q 10
No	Do you want to participate this program?	What is your opinion about this program?	Other thoughts on Junior deck officer program
1	Possible	Hyvä niille joilla ei vakituista työ sopimusta. Hyvä ensimmäiseksi töiksi.	Hyvä asia. Työllistää suomalaisia sekamiehitettyihin laivoihin. Huono jos varustamot käyttävät tätä hyväksi uudisrakennuksissa
2	Certainly	Low wage and short term contracts are certainly a disadvantage. On the other hand, it is chance to gain experience and further chances of employment.	I understand that you are getting training at the same time and that must be the reasons for the low wage but it seems unequal if the watchkeeping officer have his/her certificate.
3	I do not know	Hyvä että on mahdollisuus saada työpaikkoja vaikka kokemusta perämiehenä ei olisi. Mutta palkkaussysteemi (ei makseta ulos) ei ole reilu. Jos lähtöpalkka on 1500€ kuussa, ei se ole verrattuna muihin palkkoihin kovin hyvä.	Vaikuttaako filippiiniperämiehen korvaaminen suomalaisella muun miehistön rekrytointiin? Esim. Vaihdettaanko yksi suomalainen kansimies filippiiniläiseen? Ja jos vaihdetaan, tuleeko todella lisää työpaikkoja vai ei? Saako kadettiohjelman jälkeen "oikean" perämiespaikan? Jos saa, miksei saman tien ennen "kadettiohjelmää"? Sekä jos laivalla on jo vakimiehistö, mistä perämiehen työ aukeaisi? Jos ei saa, kuinka kauan joutuu/saa olla junioriperämiehenä?
4	Possible	Very bad. Made some calculations with a junior deck officer on a same ship that I work as an OS. In 2 months (1 month on/1 month off) period the officer who has the certificates and more responsibility than I have as an OS is paid roughly 800-1000 € less than me. How is this couraging me to apply this program, if I will be paid less than working on deck as an OS? I am getting my officer certificate after next work.	Period, and my current thoughts are that I will continue as an OS for so far. The most stupid thing in this program is that there is no time limit. The company can keep you with a junior officer contract for the rest of your life and when you decide to resign they just hire a new junior officer from school to replace you.
5	Probably	This program is pretty great. When employments are always temporary, it is easier to study besides working onboard. Working periods should also be short. We also get more available jobs for Finnish people.	-
6	Probably	It sounds great.	-
7	Possible	I am not so familiar with it yet, so no comments yet.	If it increase the amount of Finnish officers/seafarers O/B then it is good.
8	Certainly	It is definitely much better than the former "trainee" status.	It should be enhanced with more companies participating.
9	Never	-	-
10	Probably	Good for recently graduated to get working experience. Easily misused by companies.	-
11	Probably	Maybe good, maybe not.	-
12	Never	Mielestäni tällaisenaan ohjelma on vastavalmistuneiden perämiesten riistoa. En pidä ohjelmasta tällaisenaan.	Sopimus pitäisi olla määräaikainen ja tämän jälkeen pitäisi tehdä normaali sopimus. Silloin ok.
13	I do not know	An interesting option, but not certain if it is thought all the way the end, feels incomplete.	-
14	Possible	I do not know every detail in it. Perhaps a good way to get started your officer career.	Big question for me is how much financial loss you get from being deck hand when you are still in school.
15	Never	En itse ainakaan pystyisi lähtemään junioriperämieheksi. Palkka liian huono - jäisi asuntolaina maksamatta. Voisi toimia jos kerran esim. kuukauden/3 todistaisi taitonsa ja tämän jälkeen normiperämieheksi.	-
16	Probably	It is quite good for getting the needed experience to later get the position you really want.	-
17	Possible	Not so much motivating to get officer job even on my current ship. Salary drops from current, responsibilities increase and no more permanent contract.	Good to employ people without work/job.
18	Never	The program is good try to improve the employment possibilities of new finnish officers. However, it has already from the beginning been used just to make shipping cheaper for the employer. Junior officers are given way more work than the other officers though they get paid half the salary of a "real" officer - a salary that is not even enough for rents.	The program should be formed in the way that junior officers would act as cadets like in other countries. They would not be alone at watch but would still get paid according to the workload. The prevailing system is unfair, as same workload is done by different pay rates. There is a principle of even pay rates on shore side which should also apply at sea.
19	Never	Negatiivinen, palkkaus on paljon huonompi kuin tavallisella sopimuksella olevat. Uudet junioriperämiehet eivät edes vielä tiedä millaisella sopimuksella senioriperämiehet ovat ja ei näin ollen tiedä paremmasta.	Tietenkin on hyvä, että suomalaiset junioriperämiehet saavat meripäiviä ja kokemusta, mutta on se väärin, että palkkaus ja ehdot on huonompia kuin siwan kassalla.
20	Certainly	Great opportunity to try yourself in a position of an officer and to get chief officer license as soon as possible.	Would have been better if more shipping companies were offering junior officer positions.
21	Probably	It gives a job opportunity to EU citizens ant others living permanently in Finland.	It is good start to make officer job available on Finnish flag vessels.

1(3)

Suomen Laivanpäälystöliitto ry  
Suomen Varustamot ry

#### AMMATTITAITOISEN ALUSHENKILÖKUNNAN SAATAVUUDEN TURVAAMINEN SUOMALAISILLA LASTIALUKSILLA

Sopimuksen tarkoituksena on turvata pätevän ja osaavan alushenkilökunnan saaminen suomalaisiin lastialuksiin tilanteessa, jossa suomalaisista merenkulkijoista on pulaa ja jossa rekrytointivaikeuksien odotetaan vain kasvavan. Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että ongelman hallittu ratkaiseminen on kaikkien kannalta paras vaihtoehto. Lisäksi osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että niiden päämäärä on säilyttää nykyiset työpaikat suomalaisessa kauppalaivastossa ja pyrkiä siihen, että työpaikkojen määrä kasvaa.

Meriliikenteessä käytettävien alusten kilpailukyvyn parantamisesta annetun lain (1277/2007) 6 §:n perusteella osapuolet ovat sopineet työvoimapulan johdosta seuraavaa:

1. tämä sopimus ei koske matkustaja-aluksia;
2. yksittäinen Suomen Varustamot ry:n jäsenvarustamo ja yllä mainitut ammattiliitot voivat yhdessä sopia siitä, että varustamon alukselle, johon sovelletaan ulkomaanliikenteen työehtosopimusta tai ulkomaanliikenteen pientonnistosopimusta, voidaan palkata muita kuin Euroopan Unionin tai Euroopan Talousalueella asuvia merenkulkijoita jäljempänä sovituin ehdoin;
3. edellä 2. kohdassa tarkoitettujen työntekijöiden (jäljempänä *määräaikaisten työntekijöiden*) lukumäärästä ja jakautumisesta miehistön, konepäälystön ja kansipäälystön kesken sovitaan yllä mainittujen ammattiliittojen ja varustamon kesken ottaen erityisesti huomioon miehistön, konepäälystön ja kansipäälystön työllisyystilanne ja se, että määräaikaisia työntekijöitä käytetään kaikissa henkilöstöryhmissä;
4. määräaikaiseen työntekijään sovelletaan Suomen lainsäädäntöä ja osapuolten välillä voimassa olevaa ulkomaanliikenteen työehtosopimusta tai ulkomaanliikenteen pientonniston työehtosopimusta ellei jonkin asian osalta ole erityisesti jäljempänä tai muutoin työehtosopimuksen osapuolten kesken toisin sovittu;
5. määräaikaisen työntekijän työsopimussuhteen kesto riippuu aluksen liikennöintialueesta ja liikenteen luonteesta ollen normaalisti noin 6 kuukautta, mutta enintään 9 kuukautta;



2(3)

6. määräaikaaisessa työsopimussuhteessa olevaan työntekijään voidaan noudattaa 1:1-vuorottelun sijaan 2:1-vuorottelua siten, että hän työskentelee yhdenjaksoisesti työsopimussuhteensa koko keston;
7. varustamon kanssa käytävissä aluskohtaisissa neuvotteluissa on pyrittävä siihen, että määräaikaisten työntekijöiden palkkataso on kilpailukykyinen verrattuna muihin vastaaviin työntekijöihin samalla liikennealueella; sekä
8. ulkomaanliikenteen pientonnistosopimuksen soveltamisalalla työskentelevälle määräaikaaiselle työntekijälle maksetaan pientonnistosopimuksen mukaan määräytyvä palkka, ellei varustamon ja ammattiliittojen kesken ole sovittu toisin. Varustamon kanssa käytävissä neuvotteluissa on pyrittävä siihen, että määräaikaisten työntekijöiden palkkataso on kilpailukykyinen verrattuna muihin vastaaviin työntekijöihin samalla liikennealueella.

Lisäksi osapuolet ovat sopineet seuraavaa:


9. Suomessa asuvien merenkulkijoiden saatavuutta työmarkkinoilla kehitetään lisäämällä harjoittelijoiden paikkoja aluksilla. Harjoittelijoiden lukumäärästä ja käytöstä sovitaan varustamon ja yllä mainittujen ammattiliittojen kesken samalla, kun ne sopivat määräaikaisten työntekijöiden käyttämisestä;
10. varustamon aluksilla työskentelevien muiden työntekijöiden työsopimussuhteita ei voida sanoa irti eikä työntekijöitä lomauttaa sillä perusteella, että varustamossa aletaan käyttää määräaikaaisia työntekijöitä;
11. määräaikaisten työntekijöiden käyttäminen on mahdollista ainoastaan tilanteissa, joissa varustamo tuo Suomen lipun alle uuden aluksen, eli kun varustamon Suomen lipun alla olevan tonniston määrä kasvaa. Määräaikaisten työntekijöiden käytöstä tilanteessa, jossa olemassa olevan tonniston määrä ei kasva mutta jossa varustamo ja ammattiliitot ovat yhdessä todenneet, että suomalaisia merenkulkijoita ei ole saatavilla, päätetään osapuolten välillä erikseen;
12. määräaikaisten työntekijöiden osuus varustamon Suomen lipun alla olevilla aluksilla ja, ellei osapuolten kesken ole toisin sovittu, aluksella työskentelevistä työntekijöistä voi olla enintään 1/3. Määräaikaisten työntekijöiden aluskohtaista jakaumaa harkittaessa huomioon on otettava muun muassa aluksen liikennealue, koko ja toiminta. Mikäli määräaikaisten työntekijöiden lukumäärä kasvaa alusten myynnin tai luovutuk-

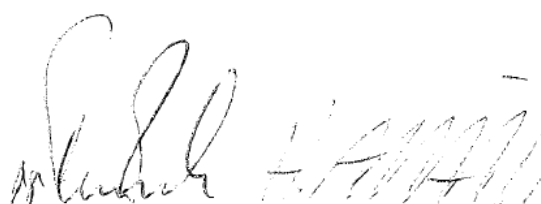
3(3)

sen taikka muun vastaavan syyn johdosta suuremmaksi kuin 1/3, varustamo ja ammattiliitot sitoutuvat neuvottelemaan siitä, miten määräaikaisten työntekijöiden lukumäärä saadaan muutettua sellaiseksi, että se on enintään 1/3. Mikäli näissä neuvotteluissa ei onnistuta löytämään kaikkia osapuolia tyydyttävää ratkaisua, osapuolilla on oikeus irtisanoa varustamon kanssa tehty määräaikaista työntekijöitä koskeva sopimus päättymään kuuden (6) kuukauden kuluttua irtisanomisesta;

13. varustamon ja yllä mainittujen ammattiliittojen on yhdessä hyväksyttävä miehitystoimistot/-välittäjät, joiden kautta varustamo hankkii määräaikaista työntekijöitä;
14. varustamo, jonka kanssa määräaikaisen työvoiman käyttämisestä sovitaan, sitoutuu olemaan solmimatta ulkomaalaisen ammattijärjestön kanssa sopimuksia, joilla vähennetään työntekijälle aluksella muutoin noudatettavien työehtosopimusten ja lainsäädännön perusteella tulevia etuja;
15. ulkomaalaisen määräaikaisen työntekijän ammattiyhdistysmaksujen perinnän ja tilittämisen osalta noudatetaan samaa käytäntöä kuin muiden aluksella työskentelevien osalta;
16. ammattiliittojen edustajilla on oikeus käydä aluksella ja oikeus tavata aluksella työskenteleviä työntekijöitä sekä oikeus saada nähtäväksi kaikki työsuhteisiin ja työn tekemiseen liittyvät asiakirjat;
17. varustamon on varmistettava, että määräaikainen työntekijä hallitsee riittävässä määrin englantia tai muuta aluksen työkieltä;
18. tämän sopimuksen tai sen nojalla tehtyjen sopimusten soveltamiseen liittyvät erimielisyydet ratkaistaan sovittelulautakunnassa, jonka asettamiseen ja kokoonpanoon sovelletaan, mitä osapuolten välisen ja 2.7.2009 allekirjoitetun työehtosopimuspöytäkirjan kohdassa 1 on sovittu ratkaisulautakunnasta;
19. osapuolet tarkastelevat tämän pöytäkirjan mukaista määräaikaisten työntekijöiden käyttämistä säännöllisin väliajoin; sekä
20. tämä sopimus on voimassa kuten osapuolten väliset ulkomaanliikenteen työehtosopimukset.

Helsingissä 8.syyskuuta 2009

  
SUOMEN LAIVANPÄÄLLYSTÖLIITTO RY

  
SUOMEN VARUSTAMOT RY

1(1)

Suomen Laivanpäälystöliitto – Finlands Skeppsbefälsförbund ry

Suomen Varustamot ry

#### SOPIMUS SLPL- SV-PERÄMIESKADETTIN TYÖSUHTEEN EHDOSTA

Osapuolet ovat sopineet meriliikenteessä käytettävien alusten kilpailukyvyyn parantamisesta annetun lain (1277/2007) 6 §:n perusteella uudesta työehtosopimuksen perämieskadettipalkkaluokasta, jonka tavoitteena on mahdollistaa työharjoittelun kautta työkokemuksen hankkiminen. Tätä sopimusta noudatetaan kaikilla Suomen Varustamot ry:n jäsenvarustamoilla siten, että Ei EU-työntekijän sijasta voidaan työllistää suomalaisia merimiehiä. Kadettin työllistämisestä ei siten saa aiheutua asianosaiselle varustamolle suurempia kustannuksia, kuin Ei EU-työntekijän työllistämisestä.

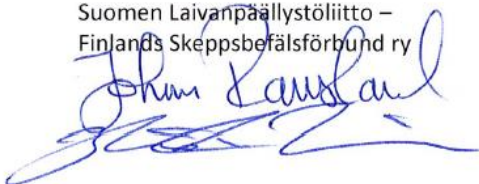
Perämieskadettin työsuhteen ehdoista on sovittu seuraavasti:

1. Ainoastaan Suomen Laivanpäälystöliiton kanssa sovituihin sekamiehitetyissä aluksissa voidaan käyttää perämieskadettia ja ainoastaan niillä vakansseilla, jotka on sovittu Suomen Laivanpäälystöliiton kanssa, että voidaan sekamiehitteä.
2. Perämieskadettin käyttö Ei EU-vakanssilla ei muuta laskennallista 1/3 periaatetta koskien sekamiehitystä yleensä. Perämieskadettin vakanssi lasketaan Ei EU-vakanssina aina.
3. Perämieskadetti on määräaikaisessa työsuhteessa varustamon aluksella.
4. Perämieskadettin työ- ja palkkaehdot määräytyvät MTS/TEA-sopimuksen mukaisesti, ellei tässä sopimuksessa toisin sovita.
5. Työjakson pituuden on pääsääntöisesti noudatettava EU-kansipäälystön mukaista työvuorojärjestelmää aluksella. Tästä voidaan sopia toisin työnantajan ja työntekijän välillä. Ennen työsuhteen tekemistä on tiedotettava SLPL pääluottamusmiehistä järjestelyistä.
6. Perämieskadetille maksetaan palkkaa vain työssäoloajalta aluksella eikä hänelle kerry aluksella sovellettavan vuorottelujärjestelmän mukaista vapaavuoroa. (Kts. esimerkki tästä oheisessa liitteessä).
7. Perämieskadetti on oikeutettu saamaan saman ulosmaksukorvauksen, kuin Ei EU-merenkulkija MTS/TEA-sopimuksen mukaisesti. Merimiehelle ei siten kerry vuosilomaa, vaan palkka pitää sisällään ulosmaksukorvauksen, eikä hän näin ollen ole oikeutettu vuosilomakorvaukseen tai ulkomaanliikenteen työehtosopimuksen mukaiseen lomarahaan.
8. Perämieskadetti kuuluu aluksen kansipäälystöön ja tehtävään voidaan käyttää vähintään vahtiperämiespätevyyden omaavaa henkilöä.
9. Varustamo maksaa kadettiperämiehen SLPL ay-jäsenmaksua vastaavaa korvausta takuupalkasta kadettijärjestelmän ylläpidosta Suomen Laivanpäälystöliitolle.
10. Tässä sopimuksessa noudatetaan jatkuvan neuvottelun periaatetta.

Tämä sopimus on voimassa kuten raamisopimuksen mukaiset ulkomaanliikenteen työehtosopimukset ja voidaan irtisanoa 3kk:n irtisanomisaikaa noudattaen.

Helsinki 17. 8 . 2016

Suomen Laivanpäälystöliitto –  
Finlands Skeppsbefälsförbund ry



Suomen Varustamot ry



Liite 1

Suomen Laivanpäälystöliitto – Finlands Skeppsbefälsförbund ry

Suomen Varustamot ry

ESIMERKKI SLPL-SV PERÄMIESKADETTIN TYÖSUHTEEN EHDOSTA

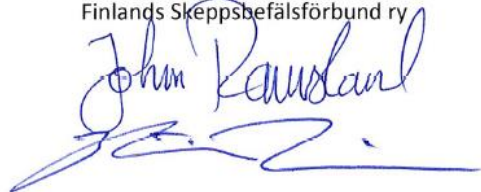
Sopimuksen mukaan perämieskadetille maksetaan palkkaa vain työssäoloajalta aluksella eikä hänelle kerry aluksella sovellettavan vuorottelujärjestelmän mukaista vapaavuoroa.

Työntekijän takuupalkka palkkataulukossa on määritelty kuukausipalkan mukaan. Mikäli työntekijä tämän kohdan mukaisesti on töissä aluksella 15 päivää kuukaudessa, jossa on 30 päivää, on hän oikeutettu saamaan puolet palkkataulukon mukaisesta kuukausipalkasta eli 1416,5 € (3rd officer). Tämä sama koskee myös ylityötuntimäärää, eli edellä mainitussa tilanteessa työntekijän takuupalkkaan sisältyvät ylityötuntimäärät puolittuvat 51,5 tuntiin.

Suomen Varustamot ry



Suomen Laivanpäälystöliitto –  
Finlands Skeppsbefälsförbund ry





Palkkaliite 1

Suomen Laivanpäälystöliitto – Finlands Skeppsbefälsförbund ry

Suomen Varustamot ry

Ulkomaanliikenteen takuupalkat 1.9.2016 alkaen

<b>SLPL-SV Perämieskadetti</b>	<b>103 ylityötuntia</b>
2nd officer	2833 €
3rd officer	2706 €

Suomen Varustamot ry

Suomen Laivanpäälystöliitto –  
Finlands Skeppsbefälsförbund ry



**Suomen Laivanpäälystöliitto – Finlands Skeppsbefälsförbund ry**

**27.2.2017**

**Suomen Varustamot ry**

Suomen Laivanpäälystöliitto – Finlands Skeppsbefälsförbund ry ja Suomen Varustamot ry ovat sopineet jatkavansa niiden välillä 1.3.2014 – 28.2.2017 voimassa olevien, kaikkien Suomen Varustamot ry:n jäsenvarustamoiden työehtosopimusten voimassaoloa jäljempänä sovitulla tavalla ja muutoksin ottaen huomioon, mitä työmarkkinajärjestöjen 26.2.2016 saavuttamassa neuvottelutuloksessa kilpailukyksopimukseksi on sovittu.

Työmarkkinajärjestöjen ja valtiovallan kilpailukyksopimuksen kattavuus on todettu riittäväksi.

## **1. Sopimuskausi**

Sopimuskausi on 1.3.2017 - 28.2.2018.

## **2. Palkantarkistukset**

### **2.1 Korotus 1.3.2017**

Kansipäälystön, linjaluotsien ja sairaanhoitajien taulukko-, takuu- ja kokonaispalkkoja sekä euromääräisiä lisiä ei koroteta 1.3.2017. Osapuolet noudattavat kilpailukyksopimusta sopimuskaudella 2017 – 2018.

Mikäli keskusjärjestöjen välillä ei ole saavutettu edellä tarkoitettuja neuvottelutuloksia, osapuolet pyrkivät sopimaan palkantarkistuksen määrästä ottaen huomioon

- Suomen yleinen taloustilanne, suomalaisen merenkulkuelinkeinon tilanne ja suomalaisten merenkulkijoiden työllisyys,
- tämän pöytäkirjan jälkeen solmitut palkkaratkaisut erityisesti vientiteollisuudessa,
- palkansaajien ansioiden ja ostovoiman kehittyminen sekä
- palkantarkistukset muissa kilpailijamaissa.

### **2.2 Ei EU – merenkulkijoiden palkkojen tarkistaminen**

Ei EU – merenkulkijoiden taulukkopalkkoja tarkastetaan sopimuskauden aikana siten, että palkkataulukko vastaa kulloinkin voimassa olevaa ITF TCC Benchmark:a.

Osapuolet ovat sopineet siitä, että Ei EU – työntekijöille maksetaan aina sama, eli (Euromääräisesti) yhtä suuri lastinkäsittelykorvaus kuin Ulkomaanliikenteen- ja pientonnistosopimuksen mukaan vastaavalle EU-työntekijälle.

## **3. Luontaisetujen tarkistaminen**

Luontaiskorvauksia tarkistetaan entisten käytäntöjen mukaisesti 1.1.2017 ja 1.1.2018.

HA  
JR

2(5)

#### 4. Muut asiat

##### 4.1 Kilpailukyky sopimuksen mukainen vuosittaisen työajan pidentäminen ja kilpailukykyä edistävät toimet

Osapuolet toteavat, että 6.6.2016 työehtosopimuspöytäkirjassa sovitun työajan pidennykseen ratkaisuksi osapuolet ovat sopineet kilpailukykyä edistävästä toimista erillisen pöytäkirjan mukaisesti.

##### 4.2 Luottamusmiesjärjestelmä

Kilpailukyky sopimuksen 6. kohdan perusteella luottamusmiesten toimintaedellytyksiä kehitetään paikallisen sopimisen lisäämistä vastaavasti. Tämän perusteella osapuolet muuttavat merenkulun yhteistoimintasopimuksen 3.4 kohta kuulumaan seuraavasti:

Luottamusmies on oikeutettu kalenterivuoden aikana pitämään vapaata luottamustoimeen liittyvien asioiden hoitamista varten seuraavasti.

- varustamoissa, joissa on yli 10 alusta 30 vrk
- varustamoissa, joissa on 6-10 alusta 20 vrk
- varustamoissa, joissa on 3-5 alusta 10 vrk

Tehtävien hoitoon kerralla käytetystä ajasta sovitaan paikallisesti liikennealue ja reittiaikataulu huomioon ottaen. Edellä mainittujen luottamusmiespäivien ajankäytöstä vastaavat luottamusmiehet itse.

Jos varustamot hyväksyvät, voidaan luottamusmies valita myös sektorikohtaisesti varustamotasolla.

##### 4.3 Kilpailukyky sopimuksen mukainen selviytymislauseke

Osapuolet toteavat, että Laivanpäälystöliittoa koskevassa ulkomaanliikenteen työehtosopimuksessa on jo sovittu kilpailukyky sopimuksen mukaisesta selviytymislausekkeesta. Tämä kohta *aluksen luovutuksesta ja lipunvaihdesta* mahdollistaa työehtojen sopeuttamisen varustamon toiminnan ja työpaikkojen turvaamiseksi, mikäli varustamo joutuu taloudellisiin vaikeuksiin, joka johtaisi työvoiman käytön vähentämiseen.

Kyseinen työehtosopimuskohta kuuluu seuraavasti:

”Työehtosopimusosapuolet voivat myös neuvotella varustamon kannattavuutta parantavista toimenpiteistä, joilla aluksen luovuttaminen tai sen lippuvaltion vaihtaminen voidaan välttää, jos jompikumpi yt-neuvottelujen osapuolista sitä edellä kuvatussa tilanteessa pyytää.”

##### 4.4 Alkoholipolitiikka

Osapuolet sopivat ulkomaanliikenteen päihdepolitiikkasopimuksen muuttamisesta siten, että alkoholikäytäntöjen tiukennuksesta voidaan sopia työehto-osapuolten välisellä erillissopimuksella varustamokohtaisesti, huomioiden varustamokohtaiset tarpeet.

HA JR

3(5)

#### 4.5 Raamisopimuksen uudistaminen

Raamisopimukseen joka on allekirjoitettu 8.9.2009;

Nykyiseen 3. luku lisätään sanat "toiminnan jatkuvuus ja urapolku".

Uusi teksti kuulu näin: ....työllisyystilanne, toiminnan jatkuvuus ja urapolku ja se, että määräaikaisia.....

#### 4.6 Paikallisen sopimisen työryhmä

Osapuolet ovat todenneet, että niiden välisissä työehtosopimuksissa on jo edellytetty varustamo- ja aluskohtaista sopimista miehitysten, vaadittavien pätevyyksien, työaikojen ja vuorottelun osalta. Tästä huolimatta osapuolet ovat päättäneet asettaa työryhmän selvittämään, miten paikallista sopimista voitaisiin edesauttaa ja kehittää. Työryhmän on saatava työnsä valmiiksi sopimuskauden alkuun mennessä.

Osapuolet toteavat, että luottamusmies ja varustamo sopivat missä (varustamon osoittamissa tiloissa tai kotona) luottamustehtävät hoidetaan.

#### 4.7 Isovanhempien hautajaiset

Työehtosopimusten poissaoloa koskevia määräyksiä (Ulkomaanliikenteen runkosopimuksen 12 kohdan 3. kappale ja Pientonnistosopimuksen 4.7.2. kohdan 4. kappale ja Konventionaalisten jäänmurtajien sekä Monitoimimurtajien sopimusten yhtenäinen liitteen 10 (sopimus eräistä poissaoloista) 4 §, 5. kappale) täydennetään siten, että läheisellä omaisella tarkoitetaan myös työntekijän isovanhempia. täydennetyt työehtosopimusten kohdat kuuluvat seuraavasti:

Ulkomaanliikenteen runkosopimuksen 12, 3. kappale:

3. Läheisellä omaisella tarkoitetaan työntekijän avio- ja avopuolisoa, rekisteröidyn parisuhteen puolisoa, lapsia, avio- ja avopuolison lapsia, rekisteröidyn parisuhteen puolison lapsia, työntekijän vanhempia ja isovanhempia ja hänen avio- ja avopuolison ja rekisteröidyn parisuhteen puolison vanhempia sekä työntekijän sisarukset.

Pientonnistosopimuksen 4.7.2. kohdan 4. kappale:

"Läheisellä omaisella tarkoitetaan työntekijän avio- ja avopuolisoa, rekisteröidyn parisuhteen puolisoa, lapsia, avio- ja avopuolison lapsia, rekisteröidyn parisuhteen puolison lapsia, työntekijän vanhempia ja isovanhempia ja hänen avio- ja avopuolison ja rekisteröidyn parisuhteen puolison vanhempia sekä työntekijän veljiä ja sisaria."

Konventionaalisten jäänmurtajien sekä Monitoimimurtajien sopimusten yhtenäinen liitteen 10 (sopimus eräistä poissaoloista) 4 §, 5. kappale:

"Läheisellä omaisella tarkoitetaan edellä tämän pykälän 3 momentissa työntekijän avio- ja avopuolisoa, rekisteröidyn parisuhteen puolisoa, avio- ja avopuolison lapsia, rekisteröidyn parisuhteen puolison lapsia, työntekijän

AA JR



4(5)

vanhempia ja isovanhempia ja hänen avio- ja avopuolison ja rekisteröidyn parisuhteen puolison vanhempia sekä työntekijän veljiä ja sisaria.”

#### **Ulkomaanliikenteen- ja pientonniston työehtosopimukseen tehtävät muutokset:**

##### **4.8 Miinusvastikkeet**

Todettiin, että merenkulun työmarkkinaosapuolet ovat jo 18.6 1974 todenneet niin sanottujen miinusvastikkeiden osalta, että *"mikäli merimiehelle on annettu enemmän vastikevapaata, kuin kertyneet vastikkeet edellyttävät, ei merimiestä voida velvoittaa tekemään mahdollisia miinustuntejaan palattuaan takaisin työhönsä. Näitä miinustunteja ei voida kuitata vuosilomapäivillä."*

Lisäksi todettiin, että Ulkomaan- ja Pientonnistosopimuksen palkkajärjestelmät perustuvat tälle periaatteelle. Osapuolten yhteisenä näkemyksenä on, että samaa periaatetta on myös noudatettava Ulkomaan ja Pientonnistosopimuksen perusteella laadittujen takuupalkkasopimusten osalta.

Osapuolet toteavat myös, että edellä todetun periaatteen toteutumisen osalta huomioon on otettava, onko työntekijän ja työnantajan välillä sovittu normaalista vuorottelusta poikkeavista työjärjestelyistä, kuten palkattomasta vapaasta tai muista vastaavista työehtosopimukseen tai lakiin perustumattomista poissaoloista.

##### **4.9 Mahdollisuus sopia toisin pientonnistoa koskevista määräyksistä**

Lisätään Pientonnistosopimuksen 3. Miehitys – kohdan viimeiseksi uudeksi kappaleeksi:

Varustamon on sovittava aluksiin otettavan laivahenkilökunnan lukumäärästä ja pätevydestä sekä lastialuksiin tehtävistä takuupalkkasopimuksista Suomen Laivanpäälystöliiton kanssa. Takuupalkkasopimuksella voidaan sopia toisin myös pientonnistoalusten palkka- ja työehdoista. Laivahenkilökunnan lukumäärän osalta on otettava huomioon se, että vahtia käyville työntekijöille taataan riittävä lepo. Miehityksestä sopimisen helpottamiseksi osapuolet ovat laatineet malliperusmiehistöt eri aluskokoluokille. Miehitystaulukot, joita sovelletaan pientonnistoalusten osalta vähimmäismiehityksinä, ovat työehtosopimuksen liitteenä 1a. Ennen miehitys sopimuksen tekemistä varustamon on neuvoteltava miehityksestä pääläluottamusmiehen kanssa.

##### **4.10 Vuosiloma**

Lisätään Ulkomaanliikenteen Yleisiin sopimuksiin 2.1 Vuosiloma – lukuun uudeksi 3:as kappale ja Pientonnistosopimukseen 4.3 Vuosiloma – lukuun uudeksi viimeiseksi kappaleeksi:

Jos loman pituutta laskettaessa lomapäivien luvuksi ei tule kokonaisluku, päivän osa on annettava täytenä lomapäivänä. Jos työntekijälle maksetaan työsuhteen päättyessä

HA JR

5(5)

vuositomapalkkaa vastaava lomakorvaus ja jos lomapäivien lukumääräksi ei tule kokonaisluku, päivän osa on laskettava täydeksi lomapäiväksi.

#### 4.11 Pelastus- ja palonsammutus- sekä muilla turvallisuusvälineillä pidettävät harjoitukset.

Lisätään Ulkomaanliikenteen pääsopimukseen 7. Matkustaja-alussopimukseen uusi 4.1 kappale joka kuuluu seuraavasti:

##### 4.1 Pelastus- ja palonsammutus- sekä muilla turvallisuusvälineillä pidettävät harjoitukset

Jos työntekijän lepoaika häiriintyy työkutsujen tai pelastus- ja palon- sammutus- sekä muilla turvallisuusvälineillä pidettävien harjoitusten vuoksi, hänelle on annettava riittävä korvaava lepoaika.

#### Konventionaalisten jäänmurtaajien sekä Monitoimimurtaajien sopimuksiin tehtävät muutokset:

##### 4.12 Vuosiloma

Muutetaan Konventionaalisten jäänmurtaajien työehtosopimuksen 20 §:n 2. kappaleen kuulumaan seuraavasti:

2. Työntekijä on oikeutettu saamaan vuosilomaa 2 11/12 kalenteripäivää kutakin merimiesten vuosilomalain tarkoittamaa täyttä lomanmääräytymiskaukua kohti. Lomanmääräytymiskausia on kaksi ja ne ovat 1.1. - 30.6. ja 1.7. - 31.12. Jos loman pituutta laskettaessa lomapäivien luvuksi ei tule kokonaisluku, päivän osa on annettava täytenä lomapäivänä. Jos työntekijälle maksetaan työsuhteen päättyessä vuosilomapalkkaa vastaava lomakorvaus ja jos lomapäivien lukumääräksi ei tule kokonaisluku, päivän osa on laskettava täydeksi lomapäiväksi.

##### 4.13 SM-U

Osapuolet sopivat ennen sopimuskauden alkua tarkastelemaan miltä osin Suomen Varustamot ry:n ja Suomen Merimies-Unioni ry:n väliset Kiky sopimuksen työryhmien neuvottelutulokset ovat soveltavissa myöskin Suomen Varustamot ry ja Suomen Laivanpäälystöliitto – Finlands Skeppsbefälsförbund ry osapuolten 25.05.2016 allekirjoittaman sopimuksen mukaisesti.  
SV toteaa että työryhmät eivät ole johtaneet muutoksiin.

#### 5. Työehtosopimuksen voimassaolon päättäminen kesken sopimuskauden

Mikäli ulkomaanliikenteen sopimuslalla toimivien varustamoiden kansainvälisen kilpailukyvyyn turvaaviin valtiontukiin tehdään tai aiotaan tehdä sellaisia muutoksia, joilla on merkittävä vaikutus elinkeinon harjoittamisen edellytyksiin, Suomen Laivanpäälystöliitto ry voi irtisanoa yllä mainitut työehtosopimukset päättymään noudattaen kolmen (3) kuukauden irtisanomisaikaa.

  
Suomen Laivanpäälystöliitto ry

Suomen Varustamot ry  


Suomen Laivanpäälystöliitto – Finlands Skeppsbefälsförbund ry


27.02.2017

Suomen Varustamot ry

#### PÖYTÄKIRJA KILPAILUKYKYÄ EDISTÄVISTÄ TOIMISTA

Todetaan, että kilpailukyky sopimuksen ja sitä seuranneen työehtosopimuksen tarkoituksena on ollut kustannussäästöt ja sitä kautta kilpailukykyyn parantaminen. Osapuolet sopivat työehtosopimuspöytäkirjalla (6.6.2016) 24 vuosittaisen työtunnin lisäämisestä sopimuskaudella siten, että asiasta sovitaan paikallisesti yritys tai laivakohtaisesti. Osapuolet katsovat, että kustannussäästöjä saadaan tehokkaammin sopimalla 24 vuosittaisen työtunnin lisäämisen sijaan toimista, jotka konkreettisesti parantavat kilpailukykyä. Tämän vuoksi osapuolet ovat sopineet, että seuraavat sopimuskohdat korvaavat aikaisemmin sovitun 24 vuosittaisen työtunnin paikallisen lisäämisen:

1. Osapuolet ovat päättäneet asettaa työryhmän selvittämään, miten työaikojen sijoittamisella saadaan tehostettua päivittäisen työajan käyttöä työehtosopimusaloilla ja pyrkiä siten löytämään ratkaisut, joiden avulla työajan sijoittelua voidaan joustavoittaa;
2. Osapuolet ovat sopineet uudesta SLPL-SV perämieskadetti järjestelmästä joka mahdollista suomalaisen perämiehen palkkaamista NON EU vakanssille, jonka tavoitteena on mahdollistaa työkokemuksen kautta ylemmän pätevyyden hankkiminen. Osapuolet katsovat, että tämä sopimus edesauttaa varustamoiden kilpailukykyä mahdollistamalla suomalaisten merenkulkijoiden työllistämisen samoilla kustannuksilla kuin ei EU-työntekijä olisi vastaavassa tehtävässä. Tämä edesauttaa ammattitaitoisen merihenkilöstön ylläpitämistä;
3. Sopimus osapuolet sitoutuvat sopimuskautena kehittämään uutta varsinaista kadettijärjestelmää kattamaan kaikki Suomen Varustamot ry:n jäsenvarustamoiden alukset. Kadettien käytöstä laivakohtaisesti ja varustamotasolla tulee neuvotella ja sopia Suomen Laivanpäälystöliiton kanssa, huomioiden kansipäälystön työllisyystilanne, toiminnan jatkuvuus ja urapolku.”

  
Suomen Laivanpäälystöliitto –  
Finlands Skeppsbefälsförbund ry



Suomen Varustamot ry

